

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE HACIENDA

ORDEN de 21 de diciembre de 1971 por la que se dan normas para la contabilización por la Banca de los fondos depositados en la misma por las Cajas de Ahorro.

Excelentísimos señores:

La gran importancia que en los últimos años han adquirido las Cajas de Ahorro dentro de nuestro sistema financiero ha producido un considerable incremento de los fondos que, como parte de sus reservas técnicas de tesorería, confían dichas Entidades a los Bancos privados. Esto aconseja introducir en el balance de las Empresas bancarias determinadas modificaciones conducentes a que aquellos fondos no aparezcan confundidos con los recursos que la Banca obtiene de los particulares y de las Empresas, lo que permitirá una mayor exactitud en la obtención del balance consolidado de nuestro sistema crediticio.

Por todo ello, este Ministerio, previo informe del Consejo Superior Bancario y a propuesta del Banco de España, se ha servido disponer lo siguiente:

Primero.—En el modelo obligatorio de balance público establecido para los Bancos en el número 1.º de la Orden de este Ministerio de fecha 28 de junio de 1950 se introducen las siguientes modificaciones:

1.º La rúbrica Bancos y Banqueros del epígrafe I. Caja y Bancos del activo se denominará en lo sucesivo «Bancos y Cajas de Ahorro».

2.º El epígrafe III. Bancos y Banqueros del pasivo pasará a denominarse «Bancos y Cajas de Ahorro».

Segundo.—En el balance confidencial tipo que, por Orden de este Departamento de 1 de julio de 1968, se estableció para todas las Empresas bancarias, se hacen las siguientes modificaciones:

1.º Al epígrafe Caja y Bancos del activo se adicionará la rúbrica «1.9. Cajas de Ahorro».

2.º Al epígrafe Bancos y Banqueros del pasivo, que en lo sucesivo será Bancos y Cajas de Ahorro, se añadirá la rúbrica «3.9. Cajas de Ahorro».

Tercero.—Los saldos que en los balances bancarios luzcan a favor de las Cajas de Ahorro en la rúbrica 3.6 a que se refiere el número anterior, seguirán computándose como recursos ajenos para el cálculo de los coeficientes de caja o inversión.

Cuarto.—La presente Orden será de aplicación a partir de los balances que se formulen en 31 de diciembre de 1971 y, en consecuencia, desde dicha fecha, todos los saldos activos y pasivos de la Banca a nombre de las Cajas de Ahorro se reflejarán exclusivamente en los epígrafes y rúbricas a que se refieren los dos primeros números de esta Orden.

Lo que comunico a VV. EE. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 21 de diciembre de 1971.

MONREAL LUQUE

Excmos. Sres. Gobernador del Banco de España y Subsecretario de Hacienda.

ORDEN de 21 de diciembre de 1971 por la que se da a las Cajas de Ahorro acceso a las Cámaras Privadas de Compensación.

Excelentísimos señores:

Las Cámaras Privadas de Compensación, reguladas por Orden ministerial de 2 de febrero de 1949, han completado eficazmente a las Cámaras Oficiales en la tarea de facilitar las operaciones de pago por compensación.

Entre las terceras personas previstas en el artículo 1.º de la Orden ministerial citada figuran con carácter preferente las Cajas de Ahorro. Teniendo en cuenta la considerable cifra de recursos ajenos que custodian, el gran número de documentos

que estas Instituciones vienen negociando por compensación y la conveniencia de dar la mayor agilidad al sistema financiero,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Tendrán acceso directo a las Cámaras Privadas de Compensación los Bancos y Banqueros inscritos en el Registro creado por Ley de 31 de diciembre de 1948, las Cajas Generales de Ahorro inscritas en el Registro Especial creado por Ley de 21 de noviembre de 1929 y la Caja Postal de Ahorros.

Segundo.—Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. EE. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 21 de diciembre de 1971.

MONREAL LUQUE

Excmos. Sres. Gobernador del Banco de España y Subsecretario de Hacienda.

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 1 de diciembre de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, Construcción de Envases Metálicos, Tapón Corona, Tubos de plomo y Estampaciones.

Ilustrísimos señores:

Vista la Ordenanza Laboral para la Industria Metalgráfica, Construcción de Envases Metálicos, Tapón Corona, Tubos de plomo y Estampaciones en chapa igual o inferior a 0,5 milímetros, propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942, he acordado:

1.º Aprobar la expresada Ordenanza para las Industrias Metalgráficas y similares, con efectos de 1 de enero de 1972.

2.º Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza Laboral.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. EE. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a VV. EE. muchos años.

Madrid, 1 de diciembre de 1971.

DE LA FUENTE

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA LABORAL PARA LA INDUSTRIA METALGRAFICA, CONSTRUCCION DE ENVASES METALICOS, TAPON CORONA, TUBOS DE PLOMO Y ESTAMPACIONES EN CHAPA IGUAL O INFERIOR A 0,5 MILIMETROS

CAPITULO PRIMERO

Alcance de la Ordenanza

Artículo 1.º *Finalidad.*—La presente Ordenanza establece y regula las normas por que han de regirse las condiciones de trabajo en las Empresas encuadradas en las actividades metalgráficas, construcción de envases, tapón corona, cápsulas, estampaciones y similares con chapa de espesor igual o inferior a 0,5 milímetros.

También quedarán incluidas dentro de la presente Ordenanza las Empresas dedicadas a la fabricación de tubos de plomo, estaño y aluminio, cuya finalidad sea la de fabricación de envases para aerosoles, sin limitación de espesor.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 3.º Sus preceptos obligan a todas las industrias o Empresas cuyas actividades son contempladas en el artículo primero.

Se entiende, pues, que será de aplicación la presente Ordenanza y surtirá sus efectos en:

a) Las fábricas, factorías, talleres o explotaciones que se dediquen a la fabricación de tapones, envases y cualquier otro objeto de hojalata, chapa negra o cromada, latón, aluminio, plomo o estaño laminado, u otro producto similar, tenga o no por base la litografía.

b) Las fábricas destinadas a la litografía o iluminación sobre metales, chapa o similares, cualquiera que sea su procedimiento o su finalidad, para artículos tales como envases, tapones, juguetes, placas de anuncio, etc.

c) Los talleres encuadrados en las fábricas de conservas de cualquier clase u otro producto envasable que, además de fabricar para uso propio, lo hagan para terceros, llevando o no a efecto su litografiado.

Quedan excluidas las que sólo lo efectúan para el envase de sus propios productos.

Art. 4.º *Ambito personal*.—Se regirán por la presente Ordenanza todos los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas enunciadas en el artículo anterior, siempre que por razón del vínculo que les liga con las mismas se hallen sujetos a la Ley de Contrato de Trabajo y con independencia de la categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos puedan concurrir.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º *Competencia y criterios de implantación*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o sus representantes legales, los Jurados de Empresa tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Donde no exista Jurado realizarán por analogía estas funciones los Enlaces sindicales.

La Empresa procurará fisco adaptando, dentro de sus posibilidades económicas, a los nuevos sistemas que la evolución técnica de la industria aconsejen, teniendo presente, al adoptarlos, tanto el mayor desarrollo económico como social.

SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Art. 6.º *Puntos que comprenden la organización científica del trabajo*.—La organización científica del trabajo en las Empresas incluidas en esta Ordenanza, que apliquen cualquiera de los sistemas establecidos de racionalización del trabajo, se articulará con arreglo a los siguientes principios:

1.º La exigencia de la actividad y consecuentemente del rendimiento establecido.

2.º La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3.º La fijación de los índices de desperdicio de materiales y de las calidades admisibles a lo largo del proceso de trabajo y actividad.

4.º La vigilancia, atención y limpieza de las máquinas a su cargo, teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo.

5.º Movilidad y redistribución del personal con arreglo a las necesidades de la organización de la producción. En todo caso se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá el necesario período de adaptación.

6.º Establecimiento de un sistema de retribución por incentivo. Se reserva dicha implantación a la libre iniciativa de cada Empresa, habida cuenta de la dificultad que supone dicha implantación total o parcial, reflejada en un sistema de retribución con incentivo.

Las retribuciones con incentivo que se implanten podrán revestir cualquiera de las fórmulas comúnmente admitidas.

Las Empresas que tengan implantado o implantaren en lo sucesivo sistemas retribuidos con incentivos podrán modificarlos o suprimirlos total o parcialmente, si concurren circunstancias especiales que así lo aconsejaren, previo informe y conocimiento del Jurado de Empresa, haciendo saber la fecha a partir de la cual se aplicará nuevamente el sistema retributivo normal.

7.º La adaptación de las condiciones de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas situaciones que resulten del cambio de métodos operativos, programas de trabajo, cambio de materiales y máquinas, o sus transformaciones técnicas.

8.º La fijación de una fórmula clara y sencilla del cálculo

de las retribuciones que pueda ser fácilmente comprendida por los trabajadores.

Art. 7.º *Valoraciones*.—En la realización de los estudios de tiempo de fabricación, y con entera independencia de la modalidad de trabajo o sistema retributivo empleado, se tendrá en cuenta las normas establecidas por la Comisión Nacional de Productividad Industrial.

Se entenderá por:

a) *Actividad normal*.

La que desarrolla un productor de aptitudes medias, conector de su trabajo y consciente de su responsabilidad, pero que labora a actividad normal y habida cuenta de los coeficientes de recuperación por fatiga y necesidades personales.

b) *Cantidad de trabajo normal*.

La que efectúa un trabajador de aptitudes medias, conector de su trabajo, laborando a actividad normal y habida cuenta de los coeficientes de recuperación por fatiga y necesidades personales.

c) *Rendimiento normal*.

El correspondiente a la cantidad de trabajo normal que un productor puede efectuar en una hora u otra unidad de tiempo.

d) *Rendimiento óptimo*.

El correspondiente a la cantidad óptima de trabajo que un productor puede efectuar como promedio y habida cuenta de los coeficientes de recuperación, en una hora u otra unidad de tiempo.

e) *Rendimiento mínimo*.

Se entenderá como rendimiento mínimo exigible el señalado como normal para cada actividad. La determinación de rendimientos mínimos podrá establecerse en los Reglamentos de Régimen Interior de las Empresas. Cuando tales Reglamentos no existan o los que existieren no regulan dicha materia, la determinación tendrá lugar por la Empresa previa audiencia de los Enlaces sindicales y en los términos de los artículos 11 y 12 de la Orden de 8 de mayo de 1961.

Para los casos en que no se haya previsto o no se prevenga con carácter particular por cada Empresa, los índices numéricos correspondientes a los distintos rendimientos se entenderán aplicables los siguientes:

a) Rendimiento normal: índice 100.

b) Rendimiento óptimo: índice 133,33.

c) Rendimiento exigible mínimo: índice 90.

Se entenderá que el mantenimiento reiterado de actividades inferiores a la normal constituye una actividad contraria a la legalidad vigente y en especial al espíritu de esta Ordenanza, por lo que tendrá la calificación de falta grave o muy grave, dando lugar a la imposición de las sanciones previstas al tratar del régimen disciplinario.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento normal, se efectuará una investigación por parte de una Comisión Mixta integrada por representantes del Jurado y de la dirección de la Empresa para estudiar las causas que producen tal hecho.

Art. 8.º *Movilidad del personal*.—Se denomina «cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional, cuando la duración del mismo no exceda de los tres meses.

Se denomina «traslado de personal» la movilidad de éste que traspase los límites del centro de trabajo y tenga carácter de permanente.

La regulación del traslado de personal habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

a) A petición del trabajador afectado.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

c) Por necesidades del servicio.

d) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.

a) *A petición del trabajador afectado*.—La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma,

por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) *Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.*—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

c) *Por necesidades del servicio.*—En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará el salario asignado por la Empresa a su categoría profesional o a su persona, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

En el caso de cambio de un Departamento a otro se respetará a los más antiguos dentro de su categoría y grupo correspondiente. En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su salario. Asimismo se compensará por la Empresa la diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda, siempre que tenga las mismas características que la que disfrutaba.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores tan sólo una vez con cada uno de ellos.

d) *Por disminución de la capacidad física.*—En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la Empresa no contase con valoración de puestos de trabajo, percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, a dos niveles como máximo por bajo del que venía percibiendo.

Cuando la movilidad no tenga su origen en estas causas y no concorra ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignadas el trabajador.

Las dudas que pudiesen surgir de la aplicación de este artículo, en cada caso particular, serán objeto de conocimiento en el seno de los Jurados de Empresa o Enlaces sindicales, sin que ello obste a la efectividad de la movilidad del personal acordado por la Dirección.

En el supuesto del apartado c), si el cambio de puesto es provisional, el trabajador percibirá el salario correspondiente a su categoría profesional y la prima que alcanzase en el nuevo puesto. No obstante, si el nuevo puesto de trabajo no estuviese a incentivo se le garantizará al trabajador la prima que venía percibiendo. En el caso de que el cambio de puesto de trabajo se efectuase en una Empresa con valoración de puestos de trabajo, al trabajador se le garantizará el salario de calificación que tuviese asignado anteriormente y con respecto a la prima se estará a lo dispuesto en el caso precedente.

En el caso de traslado de la industria a nuevo emplazamiento dentro de los límites de la población, la Empresa sólo estará obligada a abonar la diferencia de transporte de su personal.

Si el traslado de la totalidad de una Empresa se llevase a cabo fuera de los límites de la población, no serán de aplicación las normas establecidas en los párrafos anteriores, fijándose las condiciones mediante acuerdo entre las partes y en su defecto por la correspondiente Delegación de Trabajo.

Art. 9.º *Permutas.*—Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma Empresa, categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambas permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que pueda apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

Art. 10. *Valoración de los puestos de trabajo.*—Las Empresas podrán valorar los puestos de trabajo, como consecuencia de la reorganización, modernización o automatización de sus sistemas, métodos y maquinaria. En caso de dis-

conformidad, los trabajadores podrán recurrir ante la autoridad laboral, que dictará la oportuna resolución previo informe del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales y de la Inspección de Trabajo. Al destinar a los trabajadores de su plantilla a los puestos que se creen o modifiquen, independientemente de su categoría profesional, que se respetará, se dará preferencia a los que habitualmente los venían desempeñando.

Las Empresas procederán de modo que, entre trabajadores de igual capacidad, se dé preferencia a los más antiguos, para cubrir los puestos que se creen o modifiquen, como consecuencia de la aplicación de nuevos métodos.

Si por necesidades especiales de organización, aptitud física del productor, conocimientos requeridos, etc., fuese necesario el traslado del que desempeñaba el puesto, se estará a lo determinado en el artículo 8.º de esta Ordenanza.

Art. 11. *Prestación del trabajo.*—El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que manden las Leyes, la presente Ordenanza, Convenio Colectivo Sindical o Norma de Obligado Cumplimiento, Reglamento de Régimen Interior, contrato individual y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional o local.

Art. 12. *Reclamaciones de los trabajadores.*—Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto de sus jefes inmediatos o de los representantes sindicales.

Las Empresas contestarán por el mismo conducto, en el plazo máximo de ocho días, a las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

En caso de urgencia se podrá consultar con el representante sindical en el propio lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto, el productor afectado puede acudir y plantear su reclamación ante el propio Sindicato o ante el competente Organismo administrativo o jurisdiccional de trabajo.

Art. 13. *Utilización de los elementos de trabajo.*—Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que le sean confiados; los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros y daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles fuera de los centros de trabajo sin expresa autorización de la Empresa, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Art. 14. *Colaboración con la Empresa.*—La Empresa se obliga a poner al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones precisas de comodidad, salubridad e higiene, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Por parte del trabajador, es deber primordial la diligencia en el trabajo y la colaboración en la buena marcha de la producción. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el empresario.

Art. 15. *Discreción profesional.*—Es el trabajador que está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción, quedando en todo caso a lo dispuesto en el artículo 72 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo.

CAPITULO III

De la contratación laboral

Art. 16. *Requisitos. Principios generales.*—El contrato de trabajo individual y consiguiente ingreso del trabajador en la Empresa podrá llevarse a cabo por acuerdo verbal o celebrarse por escrito con la Dirección de la misma. Serán condiciones aplicables al mismo, a falta de pacto expreso, las que se derivan de los trabajos o funciones que, legal o convencionalmente, le correspondan al trabajador así contratado.

La relación laboral se presumirá asimismo existente por el mero hecho de la prestación de servicios o trabajos por parte del trabajador en la Empresa, sin expresa manifestación en contrario de la Dirección de la misma. De las altas y bajas del personal se dará cuenta al Sindicato respectivo y a la correspondiente Oficina de Colocación.

Cuando el contrato de trabajo se formalice por escrito, deberá contener los requisitos que sobre el particular se establecen en la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 17. *Para la admisión definitiva, el designado presentará los documentos que a continuación se relacionan:*

- Certificación de estudios primarios o tarjeta de promoción cultural.
- Cartilla sanitaria.
- Situación militar en su caso.
- Documento nacional de identidad.
- Libro de familia en su caso.
- Autorización de la Oficina de Colocación Obrera.

Además de proceder de otra Empresa, presentará el certificado relativo al tiempo de permanencia.

Los menores de dieciocho años deberán acompañar también:

- a) Permiso del padre o, en su defecto, de la madre, tutor o de quien sobre ellos ejerza potestad.
- b) Certificado de nacimiento expedido por el Registro Civil.
- c) Certificado médico de estar vacunado, así como también de que no padece enfermedad infecto-contagiosa.

Art. 18. *Clasificación profesional.*—El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato, llevará consigo la clasificación del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado y no por las que pudiera considerarse capacitado para realizar.

Art. 19. *Modalidades de la contratación.*—De acuerdo con lo que dispone el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo, las Empresas podrán concertar los que a continuación se señalan.

Art. 20. *Contrato por tiempo indefinido.*—En todos aquellos casos en los que el ingreso del trabajador en la Empresa se efectuase sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a su duración, se entenderá que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

Art. 21. *Contrato de duración determinada.*—Las Empresas podrán suscribir contrato de trabajo por tiempo cierto y expreso y para obras o servicios determinados. El transcurso del tiempo, la total ejecución de la obra o la realización completa del servicio determinarán la extinción del contrato. No tendrá eficacia este contrato si se refiere a trabajos normales y permanentes de la Empresa.

Art. 22. *Contrato de trabajo eventual.*—Las Empresas podrán concertar contratos de trabajo de carácter eventual, siempre por escrito, en aquellos supuestos en 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 fué establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro nuevo contrato con el mismo carácter de eventualidad por un período de duración máximo 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.

Art. 23. *Contrato de interinidad.*—El trabajador interino ingresado en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo en servicio militar, excedencia, enfermedad o situación analoga cesará sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente se reintegra en el plazo correspondiente, la Dirección podrá prescindir del trabajador interino resolviendo el contrato en el momento correspondiente al período en el cual la reserva del puesto debió finalizar, siempre que se lo haya hecho saber expresamente el carácter y condición de su contratación y que haya firmado el conforme. De no reincorporarse el trabajador fijo ausente en el plazo previsto, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo o categoría profesional.

Art. 24. *Trabajo de menores.*—El trabajo de los menores de dieciocho años estará sometido a las limitaciones y protección que la legislación aplicable establece.

Art. 25. *Trabajo de las mujeres.*—El trabajo de las mujeres al servicio de las Empresas que esta Ordenanza contempla quedará sometido a la vigente legislación, tanto en lo que se refiere a la capacidad jurídica necesaria para contratar, como a su especial condición en determinadas circunstancias o al cumplimiento de los requisitos exigibles para la realización de ciertos tipos de trabajo.

Art. 26. *Contrato de trabajadores extranjeros.*—Sin perjuicio del régimen especial establecido sobre esta materia en los Convenios y tratados vigentes suscritos por España, la contratación de los trabajadores extranjeros y la renovación de los que ya estuviesen colocados en el país, podrá llevarse a efecto por las Empresas que así lo precisen, sin más requisitos que los de dar cumplimiento a las disposiciones vigentes que regulen esta materia.

Art. 27. *Preaviso.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Obreros: Quince días.
- b) Personal administrativo y técnico: Un mes.

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 serán en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de la obligación de liquidar los devengos pendientes imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará esta obligación y, por consiguiente, no nacerá este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Art. 28. *Nullidad de pactos.*—Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo, despido, enfermedad, Seguridad Social o perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato y cualquier otro beneficio que en su favor se disponga en la legislación general o en esta Ordenanza.

Art. 29. *Clasificación profesional.*—El personal que preste sus servicios tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en la presente Ordenanza, se clasificarán en atención a la función desarrollada en los siguientes grupos profesionales:

- a) Obreros.
- b) Administrativos.
- c) Técnicos no titulados.
- d) Técnicos titulados.

La clasificación del personal que se establece y define en el anexo número 1 de esta Ordenanza es meramente enunciativa, no estando, por tanto, las Empresas obligadas a tener cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Por otra parte, las Empresas podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

A los trabajadores que realizan con carácter de continuidad funciones correspondientes a distintas tareas o categorías profesionales, se les asignará la categoría correspondiente al trabajo o actividad predominante, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

En cuanto a los distintos cometidos profesionales de cada oficio y categoría, deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador de esta Ordenanza está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de la maquinaria, herramientas y su área de trabajo.

Art. 30. *Ingreso.*—Las Empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas.

En igualdad de condiciones tendrán preferencia para su ingreso los hijos de trabajadores fallecidos o jubilados que hayan pertenecido a la Empresa.

Igualmente se tendrán en cuenta las disposiciones legales sobre colocación de trabajadores en edad madura y minusválidos.

Art. 31. 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 podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones: Dos semanas.
Especialistas: Dos semanas.
Aprendices y profesionales de oficio: Cuatro semanas.
Administrativos: Un mes.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Técnicos titulados: Seis meses.

Siempre se entenderá que el trabajador fijo o de plantilla está sujeto a período de prueba.

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.

Art. 32. Las admisiones e ingresos de productores dentro de cada Empresa se regulará por las siguientes normas:

Obreros y administrativos.—Se efectuará ocupando normalmente el último puesto de su categoría profesional.

Técnicos.—Este personal ingresará siempre por la categoría que más se asemeje a la función a realizar y se efectuará en cada uno de los subgrupos que comprende esta clasificación, ocupando el último lugar en las categorías asignadas.

Todo ingreso de trabajadores en la plantilla de la Empresa y adscritos a una categoría determinada vendrá condicionado a la no existencia en la plantilla propia de la Empresa, de trabajadores encuadrados en la categoría inmediata inferior que reúna las condiciones idóneas para su promoción.

Art. 33. El ascenso a puestos que impliquen ejercicio de mando o autoridad sobre personas será de libre designación por la dirección de la Empresa, debiendo consignarse en el Reglamento de Régimen Interior los puestos a que afecta esta norma.

El ascenso dentro de los distintos grupos profesionales podrá requerir, cuando así lo determine la Empresa, la ejecución satisfactoria de un trabajo de categoría superior. En otro caso o en igualdad de condiciones se dará preferencia al trabajador más antiguo en cada especialidad profesional. La Empresa difundirá las vacantes o puestos a cubrir con antelación mínima de quince días.

CAPITULO IV

Aprendizaje y formación profesional

Art. 34. *Normas generales de aprendizaje.*—Son aprendices aquellos trabajadores vinculados con la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual la Empresa a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí o por otro, un oficio de la industria metalgráfica.

El aprendizaje dará lugar, en todo caso, a un contrato especial, que se registrará, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo regulado en las disposiciones legales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro.

La formación compartida se considera como complementaria de la que obtenga el aprendiz en las Escuelas de Formación Profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

El contrato de aprendizaje será siempre retribuido.

Art. 35. No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por el hecho de incorporarse el aprendiz al servicio militar. En este caso, el contrato de aprendizaje sufrirá interrupción, que se reanudará al reintegrarse a su puesto de trabajo una vez cumplido éste.

La duración del contrato de aprendizaje será, como máximo, de cuatro años.

La duración del aprendizaje, si se poseyese título o diploma expedido por la Escuela Profesional, durará dos años; en tal caso, el aprendiz ingresará en la fábrica o taller con el salario asignado al tercer año.

En el caso de que el Jefe del Departamento correspondiente estimase que el aprendiz no ha adquirido la capacidad suficiente, una vez transcurrido el período de aprendizaje, para acceder al puesto de Oficial de tercera, dicho aprendiz puede optar por rescindir el contrato o quedar en la Empresa como especialista.

Art. 36. *Terminación del aprendizaje.*—Se extinguirá el contrato de aprendizaje por su propia naturaleza, cuando el interesado supere la prueba de aptitud que le acredite con capacidad suficiente para ser clasificado en la categoría correspondiente. Las calificaciones y títulos expedidos por la Escuela Profesional tendrán idénticos efectos que las pruebas de aptitud que establezcan las Empresas.

Con independencia de lo preceptuado en el párrafo anterior, durante el aprendizaje se someterá a los aprendices a exámenes

teóricos y prácticos en las Empresas en las que presten sus servicios cada año; la desaplicación reiterada, comprobada por medio de los citados exámenes podrá ser motivo de rescisión del contrato.

En todo caso serán causa de rescisión del contrato de aprendizaje las señaladas en el artículo 156 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior podrá optar, caso de no existir vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con patrono o Empresa diferente directamente.

En el primer caso, su salario se incrementará con el 75 por 100 de la diferencia existente entre el que tenía como aprendiz y el que le correspondía a su ascenso a la categoría superior de Oficial de tercera.

Caso de existir vacante, ocupará plaza definitiva en la categoría de Oficial tercero.

En ningún caso, los aprendices tendrán obligación de trabajar horas recuperables cuando el horario establecido para las clases se lo impidan.

El aprendiz, al término del contrato, tendrá derecho a que la Empresa le extienda el oportuno certificado de capacitación.

Todas las industrias y centros de trabajo estarán obligadas a dar ocupación, en concepto de aprendices, a un mínimo equivalente al 5 por 100 de la plantilla del personal de oficio de la Empresa.

Dentro del número de aprendices que debe tener como mínimo cada Empresa, no se computarán los alumnos de Centros de Formación Profesional que sostengan las Empresas mediante el pago de su coste o beca y que no tengan concertado con ellos contrato de aprendizaje, y a los que no se les abone por lo mismo cantidad alguna en concepto de salario.

Las Empresas no tendrán obligación de celebrar posterior contrato de aprendizaje con los alumnos de un Centro de Formación Profesional dependiente de la Empresa, reconocido y autorizado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que superen el número de aprendices correspondientes a su plantilla establecido anteriormente.

CAPITULO V

Jornada, descanso, horas extraordinarias, licencias y excedencias

SECCIÓN PRIMERA.—JORNADA Y DESCANSO

Art. 37. *Jornada de trabajo.*—La jornada máxima legal de trabajo para todo el personal de las industrias reguladas por esta Ordenanza será de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, pudiéndose acordar el cómputo semanal de la duración del trabajo, por ejemplo, para dejar libre la tarde del sábado, con tal de que nunca la jornada de cada trabajador exceda de nueve horas diarias.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se vengán observando en materia de jornada.

A efectos de cómputo de horas extraordinarias, se considerarán como tales aquellas que excedan de las cuarenta y ocho horas semanales, excepto las que correspondan por recuperación de fiestas.

Art. 38. *Horario.*—El horario de trabajo y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad que corresponde a la dirección de Empresa, previo informe del Jurado o Enlaces sindicales, donde éste no exista. En caso de desacuerdo resolverá la Delegación Provincial de Trabajo.

Cuando por necesidades de servicio o por mutuo acuerdo entre Empresas y trabajadores se estimare conveniente la modificación del horario establecido, deberá solicitarse la oportuna autorización de la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

Art. 39. *Calendario laboral.*—La Dirección de la Empresa, tan pronto tenga conocimiento de la publicación del calendario oficial dictado por la Delegación de Trabajo, señalará, con intervención del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales, el calendario laboral para el año correspondiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas recuperables y no recuperables que determine la autoridad laboral correspondiente. También incluirá las fiestas recuperables no oficiales acordadas por la Empresa y el Jurado o Enlaces sindicales, quienes de común acuerdo fijarán la modalidad de la recuperación de las mismas.

La recuperación de fiestas podrá llevarse a efecto bien en la forma legalmente prevista, bien por cómputo anual o recuperación diaria, hasta totalizar el número de horas a compensar, previo acuerdo de las Empresas y trabajadores.

Art. 40. *Trabajo nocturno.*—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno el personal Vigilante de noche, Porteros y Serenos que hubiesen sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de hechos o acontecimientos calamitosos o catastróficos.

La distribución del personal en los distintos relevos es de la incumbencia de la Dirección de la Empresa, dentro de las condiciones del contrato, la cual, con objeto de que aquel no trabaje de noche de manera continua debe cambiar los turnos periódicamente, dentro de una misma categoría u oficio, salvo en los casos probados de absoluta imposibilidad, en cuyo supuesto oirá el informe del Jurado de Empresa o Enlaces sindicales.

Art. 41. *Descanso.*—El descanso mínimo para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora.

Tratándose de jornada ininterrumpida, el descanso vendrá determinado por el cuadro horario establecido y aprobado por la Inspección Provincial de Trabajo.

Salvo en casos de urgencia o necesidades perentorias, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir como mínimo ocho horas, computándose a tales efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias. El descanso semanal para el personal afectado por esta Ordenanza se regulará por lo establecido en la Ley de Descanso Dominical y el Reglamento para su aplicación.

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, sin que dicho tiempo pueda exceder de dos horas.

SECCIÓN SEGUNDA.—HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 42. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en esta Ordenanza, excepto las que correspondan por recuperación de fiestas; sólo será obligatoria la realización de horas extraordinarias para efectuar reparaciones perentorias o de aquellas averías que se produzcan en las instalaciones, fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la producción.

La determinación de estas causas se efectuará por la Dirección de la Empresa y habrán de realizarse por los trabajadores, pudiendo recurrir contra la decisión de aquella, en caso de disconformidad, ante la autoridad laboral competente.

A tenor de lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima, se entenderá que la iniciativa de trabajar en horas extraordinarias corresponderá al empresario, y la libre aceptación o denegación, al trabajador, a excepción de lo indicado en el párrafo primero de este artículo.

Art. 43. El importe en horas extraordinarias será retribuido en cualquier supuesto de realización, tanto si son diurnas como nocturnas o en días festivos, de acuerdo con los valores que se reflejan en la tabla establecida en el anexo 2.

Se tomará como base para el cálculo de horas extraordinarias el salario fijado en el anexo 2, incrementado en cinco quinquenios, gratificaciones extraordinarias y plus de asistencia y puntualidad.

No forma parte de dicha base la participación en beneficios que se establece en la presente Ordenanza ni los incentivos.

A tal efecto se establece la siguiente

FÓRMULA

$$S \times (1,35 \times 365 + 1,25 \times 30) \times 1,75$$

2.296 hora

(diurna y nocturna)

$$S \times (1,35 \times 365 + 1,25 \times 30) \times 1,75$$

2.296 hora

(diurna y nocturna)

S = Salario base del anexo.

1,35 = S. mínimo + 25 por 100 (antigüedad) + 10 por 100 (puntualidad y asistencia).

1,25 = S + 25 por 100 (antigüedad).

30 = Gratificaciones 18 de julio y Navidad.

2.296 = Horas hábiles normales.

1,50 = Coeficiente horas extras (diurnas y nocturnas).

1,75 = Coeficiente horas festivas.

SECCIÓN TERCERA.—VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 44. *Vacaciones.*—El personal obrero comprendido en esta Ordenanza tendrá una vacación anual retribuida de veintidós días naturales, de los que, al menos catorce, serán sucesivos e ininterrumpidos, viniendo las Empresas facultadas para señalar la fecha de su disfrute.

El personal administrativo y el no titulado tendrá veintidós días o veinticinco días naturales de vacaciones, según lleven menos o más de diez años al servicio de la Empresa. El personal titulado disfrutará de veintidós días naturales, elevándose a un mes cuando lleve más de diez años al servicio de la Empresa.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá, con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para conocimiento del personal. La Dirección dará preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en el servicio.

En caso de cierre de la Empresa por vacaciones, la Dirección designará al personal que durante dicho periodo haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, obras necesarias, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser acoplados, los días que hubiesen de trabajar, en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el productor en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Las vacaciones serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computándose a estos efectos, como trabajados, los días de ausencia por accidente o enfermedad, pero no las ausencias injustificadas.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas. Al dejar de pertenecer a la Empresa, se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que le corresponda. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Art. 45. *Permisos y licencias.*—El trabajador avisado con la posible antelación tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos y cónyuge.
2. Dos jornadas de trabajo en caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, así como en caso de enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge y alumbramiento de su esposa.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
4. Diez días naturales en caso de matrimonio, si cuando se trate de mujeres continúan al servicio de la Empresa.
5. Por el tiempo que sea preciso e indispensable para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable impuesto por la Ley o disposiciones administrativas.
6. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas en el Seguro de Enfermedad.
7. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cuarenta horas laborales mensuales.

En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

En cualquiera de los casos que motiven ausencia retribuida, queda facultada la Empresa para exigir la justificación correspondiente.

Los parentescos fijados en los apartados 1, 2 y 3 se entiende tanto del grado de consanguinidad como afinidad.

En casos extraordinarios no previstos y debidamente acreditados, podrán concederse licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Por la concesión de estas licencias, la Dirección de la Empresa valorará tanto los motivos expuestos como las necesidades del servicio.

Art. 46. Excedencias.—Los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en las Empresas 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 Empresas similares o que implique competencia, salvo autorización por escrito para ello. Si el excedente infrigiese esta norma, se entenderá que rescinde 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 Empresa podrá rechazar la solicitud de excedencia cuando se trate de personal que por su especialidad sea de difícil situación.

Caso de discrepancia entre las partes, será la autoridad competente la que resuelva la cuestión.

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 periodo de desempeño de aquél.

El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por cualquiera de las situaciones establecidas por las disposiciones vigentes. La dote, en el supuesto de optar por la rescisión, será de un mes por cada año de servicio, hasta un máximo de seis mensualidades, tomando para su cálculo el salario de la tabla del Convenio que esté en vigor en cada momento.

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. Caso de no solicitar la reincorporación en el plazo indicado, se entenderá rescindido y reuelto su contrato laboral.

En todo caso no podrá ser solicitada la excedencia, en el supuesto de que se haya disfrutado de otra con anterioridad.

Art. 47. Enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional.—Todo trabajador en situación de baja transitoria por enfermedad común o profesional o accidente laboral tendrá reservado el puesto de trabajo mientras permanezca en dicha situación.

Art. 48. Ausencia por cumplimiento del 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 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 presente Ordenanza.

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 disfruten permiso de duración igual o inferior al señalado.

El trabajador fijo que ocupe temporalmente el puesto 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 del retorno del fijo, cesará sin derecho a indemnización alguna, si se le hubiese notificado con el plazo de ocho días de antelación o se hubiera hecho

constar dicha circunstancia en el correspondiente contrato de interinidad.

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.

CAPITULO VI

Concepto retributivo

Art. 49. Salario.—Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención, conceptos semejantes, que percibe el trabajador por cuenta y bajo la dependencia ajena, bien por unidad de tiempo o de obra, por plazos determinados o por duración indefinida como contrapartida directa del esfuerzo que realiza y del resultado que con él obtiene.

Art. 50. Salario hora profesional.—Se considera como tal el cociente obtenido al dividir la totalidad de percepciones comunes y fijas que correspondan a cada categoría profesional o puesto de trabajo durante un año por el número de horas ordinarias de trabajo que tenga establecida como jornada durante el mismo periodo de tiempo.

Art. 51. Salario hora individual.—Es el que corresponde a cada trabajador, y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el periodo de tiempo correspondiente, la suma de devengos que componen el salario, según las circunstancias personales y profesionales que en él concurren, a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Art. 52. Salario mínimo por categorías profesionales.—Las distintas categorías profesionales del personal incluido en esta Ordenanza serán las que se fijan en el anexo 1 de la misma.

La tabla de salarios que figura en el anexo 2 se sustituirá por la que se refleja en el Convenio que se pacte en cada momento o, en su caso, norma de obligado cumplimiento.

Art. 53. El pago del salario se efectuará dentro de la jornada normal, por semanas, decenas, quincenas o meses, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajador que lo solicite podrá percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que excedan del 90 por 100 de aquél.

Las Empresas podrán variar, de acuerdo con el Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso, los periodos de pago que tuviera establecidos. En el caso de dilatarse el periodo usual, se pondrán asimismo de acuerdo sobre el sistema de facilitar cantidades a cuenta al personal que lo desee.

Las Empresas afectadas por la presente Ordenanza quedan obligadas, al verificar los pagos periódicos, a entregar a todos y cada uno de sus trabajadores un recibo individual de salarios o documento oficialmente autorizado que le sustituya, en el que se especifique claramente y por conceptos separados las cantidades a percibir por jornales o sueldos, destajos, primas a la producción, tareas, horas extraordinarias, gratificaciones, quinquenios, descanso semanal, asignaciones familiares y demás devengos, así como las sumas a deducir por anticipos, cuotas de Seguridad Social y demás deducciones reglamentarias.

Art. 54. Salario base.—Es el que corresponde a las distintas categorías profesionales de acuerdo con lo establecido en el artículo 52, y servirá de base para el cálculo de las primas, premios, antigüedad, pagas extraordinarias reglamentarias, participación en beneficios y pluses.

Art. 55. Fiestas y vacaciones.—Los domingos y festivos abonables serán retribuidos de acuerdo con los salarios fijados en el anexo de la tabla de salarios más la antigüedad.

Los días de vacaciones serán retribuidos a razón del salario de la tabla del anexo 2, incrementado con los premios de antigüedad y la medida obtenida en concepto de prima o incentivo durante los tres meses anteriores y la medida de los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad, siempre que estos pluses se devenguen por actividad habitual y no circunstancial.

Art. 56. Participación en beneficios.—Todo el personal que preste sus servicios en las industrias afectadas por esta Ordenanza tendrán derecho a la participación en beneficios en proporción a las retribuciones que hubiera percibido durante el año, de acuerdo todo ello a las siguientes normas que a continuación se especifican:

1. La participación en beneficios se computará a razón del tipo único del 10 por 100 sobre los siguientes emolumentos percibidos durante el año: Salario base, antigüedad, días festivos y gratificaciones extraordinarias reglamentarias.

2. Las Empresas en situación legal de quiebra quedarán exceptuadas del cumplimiento de lo que en el presente artículo se establece.

También aquellas otras a las cuales la Administración del Estado haya reconocido la inexistencia de beneficio fiscal durante el período correspondiente quedará en suspenso la obligación de pagar hasta tanto no recaiga acuerdo firme de la Administración.

3. El productor que hubiera ingresado o cesado durante el año y haya alcanzado un mínimo de treinta días de trabajo consecutivo o no, tendrá derecho a la participación en beneficios de acuerdo con las cantidades recibidas en el período de que se trate, y si el cese es anterior a la fecha del pago normal de dicha participación, su abono tendrá lugar en la misma fecha en que la Empresa acuerde realizarlo para el personal restante.

4. El período de liquidación coincidirá con el año natural y aquélla deberá practicarse y ser satisfecho su importe dentro de los seis meses siguientes al término de la misma.

No obstante, en 31 de marzo, los productores podrán solicitar el percibo de una cantidad a cuenta que no exceda del 50 por 100 aproximadamente, siempre que la Empresa no se encuentre en las situaciones contempladas en el apartado segundo de este artículo.

Art. 57. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal obrero percibirá dos gratificaciones extraordinarias con motivo del 18 de julio y Navidad, calculadas sobre el salario base más la antigüedad que corresponda. La gratificación del 18 de julio será de diez días y la de Navidad de veinte días.

El personal administrativo y técnico percibirá igualmente dos gratificaciones extraordinarias, calculadas sobre el salario base más la antigüedad que corresponda. La gratificación del 18 de julio será de diez días y la de Navidad de un mes.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las condiciones más favorables establecidas para determinados grupos profesionales.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laborable inmediato anterior al 18 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán prorrateadas para el personal que hubiese ingresado o cesado en el transcurso del año, teniendo derecho a percibir las que estuviesen en situación de baja en el momento de su abono por enfermedad, accidente, vacaciones, licencias extraordinarias, etc.

Art. 58. *Retribución del personal femenino.*—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino en los casos en que dicho personal realice trabajos de igual clase y rendimiento.

Art. 59. *Antigüedad.*—El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cinco quinquenios del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) Fecha inicial. Los quinquenios comenzarán a computarse a partir de la fecha inicial de ingreso en la Empresa, con el límite del 1 de octubre de 1942, y su importe se percibirá desde el primer día del trimestre natural en que se cumpla su vencimiento.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad. Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa, con el límite temporal ya señalado en el apartado a), cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

d) También se estimará el tiempo de los servicios prestados dentro de las Empresas en período de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

e) En el supuesto de ascenso o cambio de grupo, se calcularán los quinquenios sobre el salario base de la nueva cate-

goría, teniéndose en cuenta a este respecto la fecha de ingreso en la Empresa, con el límite ya señalado en el apartado a).

f) En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresa en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos sus derechos y antigüedad anteriormente adquirida.

Art. 60. *Trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos y penosos.*—La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendido en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores un plus del 20 por 100 sobre el salario base más antigüedad. El plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre Empresas y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, previo asesoramiento del Organismo Sindical y cualquier otro que estimen oportuno.

Las resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas por ambas partes en vía administrativa y jurisdiccional.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Delegación Provincial de Trabajo, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse el citado plus, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Art. 61. *Trabajos nocturnos.*—Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40, percibirán un plus de nocturnidad del 20 por 100 sobre el salario base más antigüedad. Este suplemento será independiente de los pluses que en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, peligrosos o penosos les correspondan.

Art. 62. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores en caso de necesidad podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto, categoría y salario.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos trabajos de categoría superior, se le consolidará el salario de dicha categoría.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante seis meses alternos, consolidará el salario de la categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la ocupación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupaciones de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 63. *Salidas, viajes y dietas.*—Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique la Empresa o taller, disfrutarán sobre su salario las compensaciones que se determinen en los Convenios Colectivos Sindicales, Reglamentos de Régimen Interior o normas a ese respecto, fijándose como mínimo 400 pesetas para todas las categorías y la media dieta en 200 pesetas.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar fuera las dos comidas principales.

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía, percibirá media dieta.

El importe de los desplazamientos serán siempre a cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a abonarlos en primera clase.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria en que se presten servicios habituales si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde esté en clavada la industria. Aun cuando exceda de dicha distancia, no se devengarán dietas cuando la localidad en que se vaya a prestar eventualmente trabajo resulte ser la residencia del productor, siempre que independientemente de esta circunstancia no se le ocasione perjuicio económico determinado.

En los casos en que los trabajos se realicen en locales que no sean habituales, la Empresa ha de abonar siempre los gastos de locomoción o proporcionar los medios adecuados de desplazamiento.

Cuando se trate de desplazamientos de larga duración, entendiéndose por tales los de duración igual o superior a tres meses, podrá reducirse en un 33 por 100 el importe de las dietas, siempre que así se haga constar en el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 64. Quebranto de moneda.—El personal de la Empresa que realice pagos y cobros siendo responsable de los mismos percibirá en concepto de quebranto de moneda el 0,50 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de 500 pesetas por este concepto.

Se considerarán exceptuadas de este quebranto aquellas Empresas que cubran ellas mismas el riesgo.

Las Empresas que tengan establecidas normas más beneficiosas para su personal por este concepto las seguirán respetando, tanto en los porcentajes establecidos como en el tope señalado.

Art. 65. Desgaste de herramientas. Las Empresas facilitarán obligatoriamente a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores. En caso de que aquéllos empleen herramientas de su propiedad, con autorización escrita de la Empresa respectiva, ésta abonará el desgaste de las mismas que se produzca.

Art. 66. Plus de distancia y transporte.—Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 67. Normas generales.—La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias metalográficas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante de Seguridad, en su caso.

En el Reglamento de Régimen Interior se establecerán las normas específicas de seguridad de aplicación a la Empresa, así como los premios y sanciones para estimular la disciplina preventiva del accidente.

Todas las Empresas tienen la obligación de tener instalado un botiquín con todo lo necesario para el tratamiento urgente de los traumatismos, habilitando un empleado para que efectúe las funciones de sanitario, bien con carácter exclusivo o alternando con otros trabajos; no obstante, para desarrollar dicha función deberá haber cursado los oportunos cursos de socorrismo o similares.

Art. 68. Ropa de trabajo.—Se proveerá a todos los trabajadores de ropa de trabajo adecuada; las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas por la Delegación Provincial de Trabajo.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también los que hubieron de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contactos con ácidos se dotará al personal de ropa adecuada.

Dichas prendas y calzados sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionarán uniformes, calzado y prendas de abrigo e impermeable.

La calidad, duración y cantidad de prendas de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior, en los que necesariamente habrá de informarse sobre esta materia el Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales donde éste no exista.

Las prendas de trabajo se facilitarán prácticamente a los productores, como mínimo, una vez al año. En circunstancias que mejor respondan a las necesidades del personal de que se trate y del trabajo que él mismo debe realizar.

Art. 69. Equipo personal de seguridad.—El equipo personal de seguridad que se entregue por la Empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Art. 70. Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación con sus condiciones, que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, previo asesoramiento del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales.

En todo lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y disposiciones vigentes de la Organización de Servicios Médicos de Empresa, en su caso.

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Art. 71. Premios.—Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las Empresas podrán estimular a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes e iniciativa sobre esta última materia.

También podrán establecer las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes e igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros.

Las Empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informarán al Jurado de Empresa o a los Enlaces Sindicales, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del periodo de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexas la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Aquellos trabajadores que se jubilen entre los sesenta y sesenta y cinco años percibirán como premio, y por una sola vez, la cantidad de 25.000 pesetas.

También podrá acogerse a este beneficio aquel personal que rebase la edad de sesenta y cinco años y esté prestando servicio en activo a la entrada en vigor de esta Ordenanza.

Art. 72. Faltas.—A efectos laborales, se entiende por faltas a toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en la presente Ordenanza, en los Convenios Colectivos y Reglamentos de Régimen Interior.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará atendiendo a su importancia, transcendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas que se hace en los tres artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no pueda establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 73. Faltas leves.—1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación cometidas durante el periodo de un mes.

2. Notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá considerarse como grave o muy grave, según los casos.

4. Falta de aseo o limpieza personal.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
7. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 74. *Faltas graves.*—Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia a que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro al trabajo firmando o fichando por él.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para sus usos propios, de herramientas de la Empresa.
10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 75. *Faltas muy graves.*—Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona realizada dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez durante el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
8. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
9. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como también a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
15. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 80.
16. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 76. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

Art. 77. *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 uno a diez días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

La enumeración de las sanciones hechas en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa prever otras en su Reglamento de Régimen Interior, siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se anticípan sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, si ello procediere.

Art. 78. *Abuso de autoridad.*—Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Jurado o, en su defecto, de los Enlaces sindicales y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa. Si cualquiera de ellas no lo hiciera o, a pesar de hacerlo insistiera en la ilegalidad cometida, el así perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior a quince días y por conducto de la Organización Sindical, a la Delegación Provincial de Trabajo, la que, si ostima infracción, ordenará a la Dirección de la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos que estime oportunos, resultara probado el hecho, resolverá lo que proceda.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, con conocimiento del Jurado, no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Jurado podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción a la Empresa.

Art. 79. *Normas de procedimiento.*

a) Principios generales.—Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad, con conocimiento del Jurado o Enlaces sindicales, de premiar y corregir disciplinariamente a todos los trabajadores que se hicieran acreedores a ello.

b) Tramitación.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 106 y siguientes del texto refundido de Procedimiento Laboral.

c) Prescripción de faltas.—Las faltas leves prescribirán al mes y las graves y muy graves, a los tres meses, contados a partir de la fecha en que la dirección de la empresa haya tenido conocimiento de ello.

d) Anotación y cancelación.—Las Empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les fueran concebidos y las sanciones impuestas. El Reglamento

de Régimen Interior determinará los casos y correcciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriormente a la falta, deben producir la anulación de notas desfavorables que, en toda caso, se considerarán anuladas, tratándose de faltas leves, si transcurriese un año sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves, el plazo anterior se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

CAPITULO IX

Régimen asistencial

Art. 80. En tanto las exigencias económico-sociales o las disposiciones legales lo dispongan, cada Empresa, por sí o en colaboración con otras, procurará desarrollar los servicios de tipo social-asistencial a su alcance para conseguir una mayor y más lograda integración del personal y para la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

Art. 81. El régimen asistencial se orientará a la mayor participación directa de los trabajadores a través del Jurado o Enlaces sindicales en la creación, desarrollo y gestión de las instituciones o servicios correspondientes.

Art. 82. Plus de asistencia y puntualidad.—Las Empresas abonarán un plus por asistencia y puntualidad consistente en el 10 por 100 sobre el salario establecido en el Anexo número 2 de esta Ordenanza, más antigüedad.

Este plus se computará por períodos semanales y tendrá derecho a él el personal que no haya cometido ninguna falta de asistencia o puntualidad durante dicho período y alcanzará a los días trabajados, más domingos y festivos.

Condiciones más beneficiosas

Art. 83. Las condiciones que se establecen en esta Ordenanza tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

Art. 84. Siempre con carácter personal y a extinguir se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las Empresas al entrar en vigor esta Ordenanza.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A la entrada en vigor de la presente Ordenanza quedará derogada de manera expresa la anterior Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Metalgráfica y Construcción de Envases Metálicos de 1 de octubre de 1942 y disposiciones complementarias.

Segunda.—El Convenio Colectivo en vigor subsistirá en sus propios términos durante el plazo de su duración.

ANEXO NUMERO 1

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Todo el personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, y que estén comprendidos en esta Ordenanza, quedará incluido en alguno de los siguientes grupos:

1. Personal obrero.
2. Personal administrativo.
3. Personal técnico.

1. Personal obrero:

- A. Peones.
- B. Operarios de trabajos secundarios.
- C. Especialistas.
- D. Profesionales de oficio.
- E. Capataz.
- F. Encargado de Sección.
- G. Guardas y Serenos.
- H. Ordenanzas y Porteros.
- I. Almaceneros.

2. Personal administrativo:

Dentro de este Grupo se entenderá comprendido el personal siguiente:

- A. Aspirantes.
- B. Telefonistas.
- C. Auxiliares.
- D. Oficiales.
- E. Jefes.

3. Personal técnico:

Queda incluido en este grupo el personal siguiente.

- A. Dibujantes y Delineantes.
- B. Maestros encargados.

- C. Técnico de organización.
- D. Jefe de organización.
- E. Titulado de grado medio.
- F. Titulado de grado superior.

Definición de categorías y profesiones

PERSONAL OBRERO

Peones.—Son aquellos operarios que habiendo cumplido dieciocho años ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Operarios de trabajos secundarios.—Se agrupan en esta categoría los operarios que realizan labores no especificadas en ninguna de las dos categorías de especialistas, tales como traslado de labores, despunte de recortes, recuento de material, personal de limpieza, auxiliares de cocina y comedor; también los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciocho, en tanto no les sea de aplicación la categoría de especialistas.

Especialistas.—Son los operarios que mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período no inferior a noventa días consecutivos o ciento ochenta alternos de prácticas, para realizar dicha labor o labores, con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Con arreglo a esta definición general se conceptúan en primera y segunda los comprendidos en las especialidades siguientes:

Especialistas de primera.—Dentro de esta categoría estarán comprendidos los productores que efectúen los trabajos siguientes:

Stampador.—Es el operario encargado de cortar o embutir las hojas en prensas, teniendo en cuenta el centrado de la litografía. No se considerarán prensistas los operarios que se limiten a alimentar una prensa automática.

Soldadores.—Son los operarios capacitados para soldar o contrasoldar manualmente los envases con el mínimo de deformación y utilizando la aleación de estaño indispensable para su ejecución.

También tendrán esta categoría los soldadores de cuerpos, tanto si lo realizan en máquinas semiautomáticas eléctricas o por cualquier otro procedimiento.

Cizalladores.—Son los operarios encargados de cortar la hojalata o chapa para su posterior transformación, haciendo esta operación en cizalla de pedal.

Graneadores.—Son los operarios que preparan las planchas destinadas a recibir los reportes del dibujo original, con destino a la impresión litográfica.

Ayudantes litografía.—Son los operarios que prestan su colaboración en las funciones propias del maquinista. Se considerarán ayudantes tanto los de rotativas como los de máquinas planas, así como el marcador.

Conductores de carretillas a motor.—Son los operarios encargados de la conducción y traslado de materiales dentro de la fábrica.

Cerradores-Sertidores.—Son los operarios encargados de la manipulación de las máquinas cerradoras y de todas aquellas que efectúan el cierre manual o semiautomático.

Agrafadores-Engatilladores.—Son los operarios que efectúan el engargolado de los cuerpos.

Litógrafo marcador.—Es el operario encargado de imprimir los tubos de estaño, plomo, aluminio, etc.

Hornero de estufas estáticas.—Es el encargado de alimentar los hornos haciendo que conserven las calorías necesarias para el secado de las tintas y barnices, manejando los carros que conducen la hojalata que acaban de trabajar.

Especialistas de segunda.—Dentro de esta categoría estarán comprendidos los productores que efectúen los trabajos siguientes:

Engomadores.—Son los operarios que colocan los anillos de goma en las tapas metálicas, de forma que con los mismos se consiga un cierre perfecto.

Cizalladores circulares.—Son los operarios encargados de cortar la hojalata o chapa para su posterior transformación, haciendo esta operación con máquinas automáticas o semiautomáticas.

Soldadores de accesorios en máquinas semiautomáticas.—Son los operarios capacitados para efectuar en máquinas semi-

automáticas soldaduras eléctricas o por cualquier otro procedimiento.

Colocador de llaves.—Es el encargado de perforar y remachar las llaves en las cajas de betún.

Esmaltador.—Es el operario que imprime el esmalte en los tubos.

Barnizador.—Es el operario encargado de barnizar interiormente los tubos.

Asentapicos.—Son los operarios que, una vez agrafado el cuerpo del envase prensa los extremos del mismo.

Cortapuntas.—Son los operarios encargados de cortar las puntas de los cuerpos de los envases para su agrafado y pestañado.

Enrolladores o Plegadores.—Son los operarios que pasan la hojalata una vez cortada a la medida necesaria a rodillos dándole la forma adecuada.

Pestañadores.—Son los operarios que realizan la función de alimentar las máquinas semiautomáticas para hacer la pestaña a los envases.

Alimentadores de máquinas automáticas.—Son los operarios que cumplen la función de alimentar las máquinas automáticas.

Probadores o Revisadores.—Son los operarios cuya misión es comprobar si hay salideros en los envases.

Volteador.—Son los operarios cuya misión es ir acoplado las hojas que salen de los hornos.

Bordonador o Roscador.—Es el operario encargado de bordonar, roscar, recortar o moletear las cajas de betún o las tapas roscadas.

Calibrador o Roscador.—Es el operario encargado de calibrar o grabar las cajas, cápsulas, en vases y tapas en máquinas adaptadas para alimentación manual continua por medio de canal o tolva.

Engomador o encorchador.—Es el operario encargado de colocar una junta de goma o latex o colocar un cartón o corcho en las tapas o cápsulas, alimentando, bien por canal o tolva, la máquina encargada de la operación.

Embalador-Encajonador.—Es el operario encargado de embalar las cajas de los tubos para su destino o bien de introducir los tubos en las cajas.

Presista o Extrusionador.—Es el operario encargado de extrusionar la pastilla o disco para la formación del tubo mediante la alimentación a distancia por medio de canal o tolva.

Especialista de torno.—Es el operario encargado de recortar, refrentar y roscar los tubos mediante alimentación automática.

Hornero en especialidades de tubos.—Es el operario encargado de introducir y sacar de los hornos las jaulas con los tubos para su secado y recocido.

Profesionales de oficio.—Son los operarios que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizarse en la Empresa para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les correspondan. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación estos operarios ostentarán la calificación de Oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de Oficial una vez superado el período de prueba fijado en la Ordenanza.

Oficial de segunda.—Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de tercera dentro de la Empresa, superará las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuenta con un suficiente grado de perfección y calidad.

Oficial de primera.—Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de segunda dentro de la Empresa, superará las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta, para demostrar su aptitud para realizar trabajos, tanto en su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

En cuanto a las categorías reseñadas anteriormente se entenderán que las pruebas de suficiencia a que se alude responderán a las necesidades de la Empresa.

Fotógrafo.—Es el operario que tiene como misión hacer reproducciones en las máquinas fotográficas ampliando o reduciendo el original, según el tamaño dispuesto, por su conocimiento de los distintos procedimientos establecidos, con o sin trama, en uno o varios colores, así como en cuanto concierne a los trabajos de laboratorio precisos para la reproducción.

Retocador.—Abarca a los operarios que tienen la función de igualar o corregir los defectos de las placas en positivos y negativos, para la reproducción básica en varios colores superpuestos y reticulados.

Montador-Insolador.—Es el operario encargado de efectuar los montajes de películas sobre astralón, celuloide o cualquier otro soporte y pasarlo a la chapa de cinc, aluminio u otros materiales que han de servir para la impresión litográfica, por medio de insulación, ya sea a través de máquinas automáticas (trepadoras), chasis neumáticos u otro procedimiento.

Estos profesionales serán clasificados en primera, segunda y tercera, según el grado de perfección de su trabajo.

Maquinistas.—Son los operarios encargados de imprimir sobre la hojalata, aluminio u otros materiales, en máquinas rotativas o planas, formando la tonalidad de las tintas destinadas a estos trabajos, con conocimiento completo de todo el proceso litográfico en cuanto se refiere al entintado y humedad de la plancha de reporte. Es de su incumbencia el tener las máquinas bien conservadas, con la limpieza necesaria, respondiendo del buen trabajo de impresión y del orden del personal que constituye la plantilla de sus máquinas. Serán clasificados como oficiales primeros los maquinistas responsables de máquinas rotativas y como oficiales de segunda o tercera los actuales maquinistas de máquinas planas según el grado de perfección en la realización de su trabajo.

Se considerarán ayudantes, tanto los de rotativas como los de máquinas planas.

Maquinistas de primera especial.—Son aquellos operarios responsables del funcionamiento de máquinas rotativas de dos o más colores.

Barnizadores.—Son los operarios responsables de barnizar o esmaltar sobre hojalata, aluminio u otros materiales. Es de su incumbencia el tener las máquinas bien conservadas, con la limpieza necesaria, respondiendo del buen trabajo de barnizado o esmaltado. Serán clasificados como oficial de segunda o tercera, los responsables de dicha misión, atendiendo a la calidad y responsabilidad de los trabajos a realizar.

Ajustadores.—Son los operarios capacitados en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas; conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con juegos o tolerancias, según los casos, de utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de limas, el polvo esmeril y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de las piezas, si así lo requiere. Se clasificarán en primera, segunda y tercera, de acuerdo con la perfección obtenida en los trabajos propios de su cometido.

Turneros.—Son los operarios capacitados en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas efectuando conforme a aquéllos, en cualquiera de las variedades de tornos —entre puntos, al aire y vertical—, la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus variedades, refrendado, mandrinado y rectificado, trenzado y planeado y esmerilado de cuellos y medias cañas. Se clasificarán en primera, segunda y tercera, de acuerdo con la perfección obtenida en los trabajos propios de su cometido.

Montadores.—Son los profesionales de oficio encargados de realizar el montaje y desmontaje de máquinas y mecanismos. Se clasificarán en primera, segunda y tercera, de acuerdo con la perfección obtenida en los trabajos propios de su cometido.

Electricistas.—Son los operarios capacitados en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares, y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas; ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se relacionen tanto con el voltaje de las líneas como con el de aparatos y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceite de transformadores, montar y reparar bate-

rias de acumulador. Se clasificarán en primera, segunda y tercera, de acuerdo con la perfección de trabajos propios de su cometido.

Matricero o Troquelista.—Es el ajustador fino de banco que maneja la máquina herramienta para hacer los troqueles, reloca y prueba y entrega la pieza terminada para la utilización del troquel, modelo o útil. Se clasificarán en primera, segunda y tercera, de acuerdo con la perfección y los trabajos propios de su cometido.

Fresador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos o croquis de elementos o piezas de mecánica y de acuerdo con ellas realizar en cualquiera de las variedades de fresadoras ordinarias, verticales, universales y de engranaje, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, taladro y mandrinado. Se clasificarán en primera, segunda y tercera, de acuerdo con la perfección obtenida en los trabajos propios de su cometido.

Choferes.—Son los profesionales de oficio que en posesión del carnet de conducir correspondiente, y con los conocimientos necesarios de mecánica, tiene asignada la misión de conducción de un vehículo bajo su responsabilidad y serán clasificados de primera o segunda, según tengan a su cargo vehículos autorizados a transportar mercancías de peso total, superior o inferior a 3.500 kilogramos.

Especialistas de control de calidad.—Son los operarios que con responsabilidad efectúan las comprobaciones de calidad de las materias primas, así como la perfección de la litografía y del control de los envases en general y también del barniz y del proceso de fabricación en todas sus fases, bajo la dirección de sus respectivos jefes en todas las funciones enumeradas. Serán clasificados como oficiales de tercera.

Capataz.—Es el que a las órdenes de un encargado reúne condiciones prácticas para dirigir un grupo de peones o especialistas en labores que no exijan conocimientos técnicos.

Encargado de Sección.—Es el operario que, bajo las órdenes superiores, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica a su personal la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades, para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de las disciplinas de su Sección, con práctica completa de su cometido.

Guardas y Serenos.—Son los que realizan funciones de orden, vigilancia, etc., cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que les está asignada.

Ordenanzas.—Son aquéllos cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se les encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Porteros.—Son los que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a fábrica o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Almacenero.—Es el responsable del Almacén General o de cada uno de los almacenes generales que tenga la Empresa, entendiéndose por almacenes generales los que dan servicio a toda la fábrica, encargado de despachar los pedidos en los mismos, de recibir las mercancías y distribuirlas en las distintas dependencias de los almacenes y de registrar en los libros el movimiento de material que haya habido durante la jornada, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, indicando destino de materiales y procedencia.

Cuando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de Almaceneros.

Cuando este productor realice, además de las funciones señaladas, el cálculo del precio de cada material a la vista de los gastos que le son aplicables, quedará asimilado, a efectos económicos, a la categoría de Oficial administrativo de primera, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones a las establecidas en su categoría propia de Almacenero.

Personal administrativo.—Quedan comprendidos en el concepto general administrativo o de oficina, en Empresas metalgráficas, cuantos poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábrica, habitual y principalmente, funciones de oficina, como obtención de datos contables estadísticos referentes a la marcha y a la situación de la Empresa, suministro de informes, despacho de correspondencia, transcripción manual o mecánica e inspección o preparación de toda clase de documentos necesarios para la buena marcha del negocio y, en general, todos

aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como de personal de oficina o despachos. Asimismo se incluye dentro de este grupo todo el personal ocupado en trabajos de mecanización de procesos administrativos y proceso de datos.

El personal administrativo enumerado en el epígrafe anterior se define en la forma siguiente:

Jefe de primera.—Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones, está encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo, ordenado debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

Jefe de segunda.—Es el administrativo que actúa a las órdenes del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencias que tenga a su cargo, así como de distribución del trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si eso existiera, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Oficial de primera.—Es el administrativo, con un servicio determinado a su cargo, que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe, y desarrollando su labor como ayudante de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable, cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor o corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos y operaciones análogas y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o de segunda, si lo hubiere, taquimecanógrafos de uno u otro sexo, que tomen al dictado cien palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Oficial de segunda.—Es el administrativo que con iniciativa restringida y con subordinación a Jefe y Oficiales de primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas; transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares, realizar cuantas operaciones se exija en máquinas para facturación, clasificación, intercalación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

Auxiliar.—Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas.

Aspirantes.—Son los que, en período de aprendizaje, realizan trabajos preliminares de oficina hasta los dieciocho años, a cuya edad pasarán a la categoría de Auxiliar.

Telefonista-Teletipista.—Tienen como única y exclusiva misión estar al cargo de una central telefónica y/o aparato de télex.

Personal técnico.—Es personal técnico el que, en posesión de un título profesional expedido por Centro docente mantenido oficialmente por el Estado español, desempeña funciones de la especialidad técnica para la que ha sido contratado por la Empresa.

Dibujante litógrafo.—Es el técnico que realiza correctamente nuevos proyectos de dibujo pintándolos sobre papel para luego reproducirlos sobre planchas litográficas. Se distinguirán tres categorías, según rendimientos y responsabilidad en la dirección del trabajo y que son las siguientes.

Dibujante litógrafo de primera.—Es el técnico que proyecta, detalla o realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de realizar correctamente proyectos de dibujo pintándolos sobre papel, para luego reproducirlos sobre aluminio o cinc litográfica.

Dibujante litógrafo de segunda.—Es el técnico que está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos de dibujo sencillos.

Dibujante litógrafo de tercera.—Es el técnico que además de hacer los trabajos de copias en papeles transparentes de tala o vegetal, dibuja, calca o litografía lo que otros han preparado, previa entrega de croquis sencillos y dibujos de conjunto o detalle.

Delinantes.—Son los técnicos que con los conocimientos propios de su cometido realizan las funciones de su trabajo y se clasificarán en primera, segunda o tercera, de acuerdo con las características de responsabilidad, rendimiento, perfección y capacidad creadora en la realización de su tarea.

Maestros encargados.—Son los que, por sus conocimientos especiales de la industria metalgráfica, están capacitados

para dirigir técnicamente cualquier departamento de la misma que se les confie.

Jefe de Organización.—Es el técnico que con mando directo sobre el personal de Organización tiene la responsabilidad en el trabajo de la disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad hasta el límite en que quede fijada su autoridad por el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales, y por iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación del personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales, precios para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras.

Técnico de Organización.—Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes y que realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometrajes, estudios de tiempo de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de cuadros de carga en todos los casos, despiece de toda clase y croquisaciones consiguientes, planteamiento general de la producción, planteamientos, análisis, especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo, estudio y clasificación.

Titulados de Grado Medio.—Son los que en posesión de un título universitario de tal categoría realizan en la Empresa funciones específicas por las que han sido contratados.

Titulados de Grado Superior.—Son los que en posesión de un título universitario de tal categoría realizan en la Empresa funciones específicas por las que han sido contratados.

ANEXO NUMERO 2

TARIFA SALARIAL

Categorías	Dinero	Horas extras	
		Normales	Festivos
Aprendiz de primera	50,48	17,44	20,35
Aprendiz de segunda	77,42	26,41	31,28
Aprendiz de tercera	104,29	36,08	42,10
Aprendiz de cuarta	131,13	41,96	48,95
Trabajos secundarios	136,00	47,07	54,92
Peón	137,96	47,79	59,76
Especialista de segunda	151,39	52,43	61,17
Especialista de primera	154,73	53,57	62,50
Oficial de tercera	188,23	59,26	67,97
Oficial de segunda	201,76	69,87	81,52
Oficial de primera	235,48	81,53	95,12
Oficial Esp. Litograf.	289,20	93,21	108,78
Encargado Sección	284,69	98,59	115,03
Capataz	168,29	58,30	68,02
Guardas y Serenos	151,39	52,43	61,17
Porteros	151,39	52,43	61,17
Ordenanzas	151,39	52,43	61,17
Almaceneros	168,23	58,26	67,97
		Mensual	
Administrativos:			
Jefe de primera	9.421,78	110,11	128,40
Jefe de segunda	8.748,84	102,22	119,26
Oficial de primera	7.066,36	82,58	96,35
Oficial de segunda	6.056,09	70,76	82,58
Auxiliar	5.047,42	58,97	68,80
Aspirante de 14 años	1.882,47	19,64	22,92
Aspirante de 15 años	2.187,24	25,76	30,05
Aspirante de 16 años	2.800,18	33,41	38,97
Aspirante de 17 años	3.869,65	45,21	52,75
Telefonista	4.208,12	49,15	57,32

Categorías	Mensual	Horas extras	
		Normales	Festivos
Personal técnico			
Delincaente, Dibujante Proyec- tista de primera	7.073,94	92,00	107,33
Delincaente, Dibujante Proyec- tista de segunda	7.234,60	84,54	98,63
Delincaente, Dibujante Proyec- tista de tercera	6.739,63	78,61	91,72
Maestro Encargado	9.421,78	110,11	128,46
Jefe de Organización	9.421,78	110,11	128,46
Técnico de Organización	7.066,36	82,58	96,35
Titulados de Grado Medio	9.425,10	110,16	128,52
Titulados de Grado Superior	13.459,74	157,27	183,50

MINISTERIO DE COMERCIO

DECRETO 3002/1971, de 17 de diciembre, por el que se establecen notas de asterisco en las posiciones arancelarias 48.01-D-3-c-1, 47.01-B-1-b y 47.01-B-2-a (papel prensa y pastas para la fabricación de papel prensa).

El Decreto novecientos noventa y nueve/mil novecientos sesenta, de treinta de mayo, del Ministerio de Comercio, autoriza en su artículo segundo a Organismos, Entidades y personas interesadas para formular, de conformidad con lo dispuesto en el artículo octavo de la Ley Arancelaria, las reclamaciones o peticiones que consideren conveniente en relación con el Arancel de Aduanas.

Como consecuencia de peticiones formuladas al amparo de dicha disposición, el Decreto mil ochocientos noventa y ocho/mil novecientos sesenta y seis, de treinta de junio, creó un contingente arancelario, libre de derechos, para veinte mil toneladas métricas de papel prensa (P. A. 48.01-D-3-c-D), y otro contingente arancelario, libre de derechos, para doce mil toneladas métricas de pasta química para la fabricación de este papel (P. A. 47.01-B-1-b y 47.01-B-2-a).

Contingentes similares han ido creándose a lo largo de estos últimos años, al principio, semestralmente; luego, trimestralmente, y, por último, de nueve semestralmente, hasta llegar al Decreto mil ochocientos setenta y seis/mil novecientos setenta y uno, de quince de julio, cuyo plazo de validez termina el treinta y uno de diciembre de este año.

La continuidad de este sistema ha demostrado que se trata de un problema estructural y no coyuntural, y con raíces que no son puramente arancelarias, como son la conveniencia de abaratar las materias primas de la Prensa, teniendo en cuenta además el sistema de precios que la misma tiene.

Estos hechos y el convencimiento de que es necesario apoyar a la Prensa nacional han llevado a la conclusión de que todo el papel que sea necesario importar por la misma para abastecer las necesidades nacionales sea hecho con exención arancelaria. Del mismo modo, toda la pasta para fabricar el papel prensa que la producción nacional del mismo deba importar gozará también de la misma exención arancelaria.

En su virtud, y en uso de la autorización conferida en el artículo sexto, número cuatro, de la mencionada Ley Arancelaria, de uno de mayo de mil novecientos sesenta, a propuesta del Ministro de Comercio y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día diecisiete de diciembre de mil novecientos setenta y uno,

DISPONGO:

Artículo primero.—El texto de la partida arancelaria 48.01-D-3-c-1 del Arancel de Aduanas irá seguido de una nota asterisco que diga lo siguiente:

«El papel prensa necesario para el abastecimiento nacional será importado libre de derechos, dentro de los límites de un contingente oportunamente fijado.»