

I. Disposiciones generales

MINISTERIO DE TRABAJO

ORDEN de 29 de julio de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Imos Sres.: Vista la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 18 de octubre de 1942, he acordado:

Primero.—Aprobar la expresada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Segundo.—Autorizar a la Dirección General de Trabajo para dictar cuantas resoluciones exija la aplicación e interpretación de la citada Ordenanza de Trabajo.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a VV. HH. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a VV. HH.

Madrid, 29 de julio de 1970.

DE LA FUENTE

Imos. Sres. Subsecretario y Director general de Trabajo.

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

CAPITULO PRIMERO

Alcance de l 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 la actividad siderometalúrgica.

Art. 2.º AMBITO TERRITORIAL.—La presente Ordenanza será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 3.º AMBITO FUNCIONAL.—Sus preceptos obligan a todas las industrias dedicadas a la actividad siderometalúrgica, tanto en el proceso de producción como en el de transformación en sus diversos aspectos, comprendiéndose asimismo aquellas Empresas, centros o talleres en los que se lleven a efecto trabajos de carácter auxiliar, directamente relacionados con la siderometalurgia o tareas de instalación, montaje y reparación, incluidos en dicha rama.

También les será de aplicación la presente Ordenanza, sin perjuicio de su regulación especial en determinados conceptos, por razón de sus peculiares características, a las siguientes actividades:

— Industrias metalgráficas y de fabricación de envases metálicos y boterío. Será de aplicación exclusiva la presente Ordenanza cuando en la fabricación de los envases se utilice chapa de espesor superior a 0,5 milímetros.

— Tendidos de líneas eléctricas.

— Mecánica de óptica de precisión.

Quedan excluidas las Empresas a las que por razón de sus características especiales les sea de aplicación una norma o reglamentación específica distinta de la presente, así como las dedicadas a la venta de artículos en proceso exclusivo de comercialización.

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 sujetas 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.

En consecuencia, quedan excluidos quienes cumplan las funciones a que se refiere el artículo séptimo de la mencionada Ley.

Los trabajadores de cualquier grupo profesional que desempeñen cargos de alto nivel, calificados por la Empresa como de confianza, superiores a la máxima categoría del grupo profesional correspondiente, según la presente regulación, cuando por determinación de la dirección de la Empresa cesen en dichos puestos, quedarán automáticamente incorporados a todos los efectos, incluso los económicos, salvo que no ocuparan plaza en la plantilla a la categoría máxima del grupo profesional de esta Ordenanza.

Art. 5.º AMBITO TEMPORAL.—La presente Ordenanza entrará en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º PRINCIPIOS GENERALES.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a 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, de conformidad con su Reglamento.

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

Art. 7.º ETAPAS DE ORGANIZACIÓN.—En las Empresas que decidan implantar sistemas de organización del trabajo, será procedente, desde el punto de vista laboral, cumplimentar las siguientes etapas:

- a) Racionalización del trabajo.
- b) Análisis, valoración y clasificación de las tareas de cada puesto o grupos de puestos.
- c) Adaptación de los trabajadores a los puestos, de acuerdo con sus aptitudes.

La Empresa prestará atención constante a la formación profesional que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar mediante la práctica diaria, en las necesarias condiciones de mutua colaboración.

Art. 8.º RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.—Este concepto abarca tres apartados fundamentales:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de los rendimientos correctos de ejecución.
- c) Establecimiento de plantillas correctas de personal.

Art. 9.º Simplificación del trabajo. La simplificación y mejoras de métodos de trabajo constituye la primera fase de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la Empresa, de los medios de ésta, aplicados a medida que los avances técnicos y las iniciativas del personal en todos sus escalones lo vayan aconsejando.

Art. 10. Análisis de rendimientos correctos de ejecución. Determinado el sistema de análisis y control de rendimientos personales, el trabajador deberá aceptarlos preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieren disconformes con los resultados presentar la correspondiente reclamación. A tal efecto, se constituirá una Comisión paritaria con miembros del Jurado o Enlaces y representantes de la Dirección que entenderá sobre las reclamaciones individuales nacidas de la aplicación del sistema.

En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de la Empresa, deberá recurrirse al arbitraje de una Comisión Mixta Económico-Social creada en el seno del Sindicato, que recabará la información necesaria del Servicio Técnico Sindical, Servicio Nacional de Productividad o, en su defecto, del Organismo técnico que mutuamente se acepte.

El acuerdo de esta Comisión Mixta no vincula a las partes, las cuales podrán formular la oportuna reclamación ante la

Autoridad laboral competente, en el término de cinco días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

Art. 11. La fijación de un rendimiento óptimo deberá tener por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida que no le suponga perjuicio físico o psíquico a lo largo de toda su vida laboral, sobrentendiéndose que se trata de las tareas a desarrollar en cada puesto por un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo de dicho puesto.

En cada caso el rendimiento mínimo exigible o normal es el 75 por 100 del rendimiento óptimo y debe ser alcanzado por el trabajador tras el necesario período de adaptación, entendiéndose por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador que se especializa en una tarea determinada pueda alcanzar la actividad mínima. En caso de surgir divergencias en la fijación de los períodos de adaptación, intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto en esta Ordenanza.

Transcurrido el período de adaptación, si aún no se hubiera alcanzado el rendimiento mínimo, se efectuará una investigación por parte de la Comisión Paritaria para ver las causas que producen tal hecho.

La Dirección señalará las tareas adecuadas, así como las máquinas o instalaciones que debe atender cada trabajador, con el fin de conseguir una plena ocupación, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores profesionalmente análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Art. 12. La revisión de tiempos y rendimientos se efectuará siempre por alguno de los hechos siguientes:

- 1.º Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
- 2.º Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
- 3.º Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

Art. 13. En cualquier sistema de organización, la determinación y establecimiento de las plantillas que proporcionen el mejor índice de productividad laboral de la Empresa será una consecuencia de los estudios de división del trabajo, análisis de rendimientos y plena ocupación de cada trabajador, llevándose a cabo por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de la misma, siempre que se cumpla la condición de que ningún trabajador venga obligado a aportar un rendimiento superior al óptimo.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa podrá establecer o modificar las plantillas, de acuerdo con el párrafo anterior.

Si dicha modificación implicara reducción de las mismas se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- 1.ª Si no implica cese de personal sino simplemente posibilidad de amortización de vacante, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e Informe al Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso.
- 2.ª Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Art. 14. ANÁLISIS, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE TAREAS.—Con objeto de tener una justa valoración relativa del conjunto de tareas que constituyen el contenido de funciones de cada puesto y subsiguiente aportación del trabajador para ejecutarlas, con los rendimientos que fije el proceso o programa de fabricación al que el trabajador esté asignado, la Dirección de la Empresa podrá adoptar los procedimientos y sistemas que estime convenientes, con arreglo a las especificaciones que a continuación se indican.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

- a) Criterio de conocimientos. En su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)
- b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales
- c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.)

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

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad toxicidad o peligrosidad).

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

Art. 15. ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES A LOS PUESTOS DE ACUERDO CON SUS APTITUDES.—Una vez efectuada la valoración de puestos de trabajo, en la que intervendrán el Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales, donde aquél no exista, cada puesto será ocupado en su caso por la persona que habitualmente lo venía desempeñando. No obstante lo expuesto, 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 25 de esta Ordenanza.

Art. 16. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.—El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en la presente Ordenanza, se clasificará, en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

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

La clasificación del personal que se establece 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.

Para obtener en cada caso la categoría que corresponda al trabajador en las Empresas organizadas, a partir de la valoración del puesto de trabajo, se tomará como base la puntuación correspondiente al criterio de conocimientos, sin perjuicio de los casos de ascenso, en que se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de este capítulo.

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.

Art. 17. SELECCIÓN E INGRESOS.—Las Empresas realizarán, de acuerdo con las disposiciones en vigor, las pruebas de ingreso que consideren oportunas y clasificarán al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para realizar.

Aquellas Empresas que vengan obligadas a confeccionar Reglamentos de Régimen Interior determinarán en el mismo los supuestos en que para el ingreso sea necesario concurso-oposición o prueba de aptitud. Igualmente harán constar la preferencia que para el ingreso puedan otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

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

- Peones especialistas: Quince días.
- Aprendices, profesionales siderúrgicos y profesionales de oficio: Un mes.
- Subalternos: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta expresamente por escrito.

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

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la Empresa como fijo de plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, salvo lo dispuesto en los artículos 35, 36 y 37.

Art. 19. Las admisiones o ingresos de productores dentro de cada Empresa se regularán por las siguientes normas:

Obreros y subalternos.—Se efectuará normalmente por la última categoría profesional.

Administrativos.—Se efectuará como norma general y con las excepciones que se señalan en su lugar, por la categoría de auxiliar, a excepción de los taquimecanógrafos, que lo harán directamente en la categoría que les corresponda, ocupando el último puesto tanto en el Registro general como en el parcial de categorías.

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 la categoría asignada.

Art. 20. El personal titulado oficialmente o aquel que por la índole de su trabajo requiere conocimientos especiales o suponga una especialidad en el desempeño de sus funciones, queda exento de las normas precedentemente fijadas, siendo en este caso facultad de la Empresa su admisión en la forma que crea más conveniente, pero respetando siempre en el Registro respectivo a su categoría el orden de antigüedad que corresponde al resto del personal cuando lo hubiere.

No obstante lo establecido en relación con el ingreso de personal en cualquiera de los grupos señalados, la Empresa que por necesidad de organización tenga precisión de admitir personal ajeno a las mismas en categorías superiores a las señaladas para el ingreso podrán hacerlo en la proporción que les corresponda consumiendo total o parcialmente para ascensos sucesivos en la categoría cubierta el porcentaje de libre elección que les corresponda.

Art. 21. Cuando las Empresas deseen cubrir una plaza o plazas por concurso-oposición lo comunicarán en la Oficina de Colocación respectiva, indicando las vacantes o puestos a cubrir, fecha en que deberán celebrarse los exámenes o concursos y condiciones que se requirieren para aspirar a ellas.

Quando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso-oposición, los Tribunales para intervenir en estos ingresos estarán constituidos como se indica a continuación:

a) Grupo de obreros

Un Maestro de Taller del oficio correspondiente a las plazas a cubrir, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Jurado y, en defecto de dicho acuerdo designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la Empresa.

Un Vocal de la Empresa.

Un Vocal de la Organización Sindical.

Un Vocal por el Jurado o Enlace donde aquél no exista.

b) Grupo de Subalternos y Administrativos.

Un Jefe Administrativo, que asumirá la Presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Jurado, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la Empresa.

Un Catedrático de la Escuela de Comercio.

Un Vocal designado por la propia Empresa.

Un Vocal por la Organización Sindical.

Un Vocal por el Jurado o Enlace donde aquél no exista.

c) Grupo de Técnicos.

Un Técnico, que asumirá la Presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Jurado, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la Empresa.

Un Profesor de la Escuela de Formación Profesional más próxima a la localidad donde radique la Empresa, impuesto en los conocimientos exigidos a la categoría a cubrir.

Un Vocal designado por la propia Empresa.

Un Vocal designado por la Organización Sindical.

Un Vocal por el Jurado o Enlace donde aquél no exista.

Art. 22. El ingreso en la Empresa se efectuará respetando las siguientes preferencias:

Primera.—Las establecidas en las disposiciones vigentes.

Segunda.—La mitad de las restantes plazas deberán ser cubiertas, en igualdad de condiciones, por huérfanos o hijos de trabajadores de plantilla. Dentro de este grupo serán preferidos los hijos huérfanos de trabajadores que no tengan otros hermanos colocados en la Empresa.

La otra mitad queda libre a disposición de la Empresa, pero dentro de los respectivos registros ocuparán todos ellos el último lugar de la categoría asignada.

El mero otorgamiento de poderes a personal extraído a la Empresa no dará derecho a su inclusión en la plantilla de la misma.

Art. 23. REGISTROS DE PERSONAL.—Se mantiene la obligación de llevar Registro General de Personal dentro de cada Empresa. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, que a continuación se detallan:

- 1 Nombre y apellidos.
- 2 Fecha de nacimiento del trabajador.
- 3 Fecha de ingreso del trabajador en la Empresa.
- 4 Cargo o puesto que ocupa.
- 5 Categoría profesional a que este adscrito.
- 6 Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.
- 7 Salario-base correspondiente a dicha categoría.
- 8 Número de orden derivado de la fecha de ingreso.

Las Empresas todos los años, en el mes que las mismas señalen en el Reglamento de Régimen Interior, publicarán, figurando en los sitios de costumbre, la lista con expresión de los datos anteriormente señalados para conocimiento y examen del personal de plantilla que integre los respectivos grupos profesionales.

Las Empresas exceptuadas de la obligación de tener Reglamento de Régimen Interior harán su publicación dentro del primer trimestre natural de cada año.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través del Jurado o Enlaces sindicales, en su caso, en el plazo de un mes, ante la Dirección de la Empresa que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de quince días.

Art. 24. ASCENSOS.—En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, de cada tres plazas, una se proveerá por antigüedad, salvo que se acredite la carencia de aptitud en el trabajador, y las otras dos por concurso-oposición, que habrá de ser eminentemente práctico.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. El Reglamento de Régimen Interior determinará los puestos a que afecte esta norma.

Las Empresas anunciarán en sus respectivos centros de trabajo y con antelación no inferior a treinta días, las vacantes o puestos a cubrir la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requirieran para aspirar a ellas; también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

En los Reglamentos de Régimen Interior se determinará la composición de los Tribunales de examen, que habrán de tener la estructura que señala el artículo 21 de esta Ordenanza.

Art. 25. MOVILIDAD DEL PERSONAL.—Se denomina «cambio de puestos» la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

El cambio de puestos 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 tres meses.

Se denomina «traslado de personal» la movilidad de éste que traspasa 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 sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.
- e) Por disminución de la capacidad física de los trabajadores.
- f) Por conveniencia de la Empresa.

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 sanción reglamentaria.*—Se regulará por lo establecido en el capítulo VIII de esta Ordenanza y se aplicarán las

condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

d) *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.

Esta facultad únicamente podrá ejercerla la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

e) *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 no imputable a él, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y, en caso de que la Empresa 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.

f) *Por conveniencia de la Empresa.*—Cuando la movilidad tenga su origen en esta causa y no concurre ninguna de las circunstancias señaladas en los párrafos anteriores, la Empresa vendrá obligada a respetar todas las percepciones que por todos los conceptos tuviese asignado el trabajador.

Las dudas que pudieran 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, acordada por la Dirección.

Art. 26. En el supuesto del apartado d) del artículo anterior, 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 tuviera asignado anteriormente, y con respecto a la prima se estará a lo dispuesto en el caso precedente.

Art. 27. 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 ambos 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. 28. CEsEs.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

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

El incumplimiento de esta obligación 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 tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

CAPITULO III

De la contratación laboral

Art. 29. 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.

Art. 30. FORMALIZACIÓN.—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. 31. 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.
- Documento nacional de identidad.
- Libro de Familia, en su caso.

Además, de proceder de otra Empresa, presentará el certificado relativo al tiempo de permanencia, constando asimismo que el trabajador está libre del compromiso que en esta Ordenanza se establece por motivo de la formación profesional.

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 ejerzan 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. 32. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.—El ingreso en la Empresa, una vez celebrado el contrato en cualquiera de las formas previstas en esta Ordenanza, 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. 33. 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. 34. 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 lo es por tiempo indefinido.

Art. 35. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.—Las Empresas podrán suscribir contrato de trabajo por tiempo cierto, expreso o tácito 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. 36. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.—Las Empresas podrán concertar contratos de trabajo de carácter eventual en aquellos supuestos en los que los trabajos a realizar no excedan de seis meses. Si al término de los seis meses no se hubieran cubierto las necesidades temporales para las cuales fue establecido el contrato eventual, podrá estipularse otro nuevo contrato con el mismo carácter de eventualidad por un período

de duración máxima de tres meses. Si al término de este segundo período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

Art. 37. 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 análoga, cesará sin derecho a indemnización al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase 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 le haya hecho saber expresamente el carácter y condición de su contratación y que haya firmado el conforme. De no ser así, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Art. 38. TRABAJO DADO EN COMÚN A UN GRUPO.—Las Empresas podrán concertar la realización de ciertos trabajos concediéndolos a un conjunto de sus trabajadores para su realización en común.

Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto a cada uno individualmente, sus derechos y deberes.

Si el empresario designara un Jefe a este grupo, todos ellos estarán sometidos al mismo a los efectos del orden y la seguridad del trabajo; pero el Jefe no será considerado como representante de los trabajadores, salvo acuerdo en contrario.

Si el salario fuese colectivo para el grupo, sus componentes tendrán derecho en él según lo que hayan participado en el resultado del trabajo.

Si uno de ellos saliera del grupo antes de la terminación del trabajo encargado, tendrá derecho a la parte alícuota del trabajo que le correspondiera ya realizada.

Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerados en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen, salvo en el caso de que así se hubiere pactado.

Cuando un trabajador dejase el grupo, éste deberá sustituirlo por otro, proponiendo inmediatamente al designado a la aceptación del empresario. Si el grupo no lo hiciera, el empresario podrá proponer el sustituto al Jefe del grupo.

El Jefe elegido o reconocido por el grupo ostentará la representación de los trabajadores y podrá cobrar y repartir el salario común, salvo que expresamente no se hallase autorizado para ello. En todo caso, el Jefe deberá distribuir el salario en cuanto lo hubiese cobrado.

El derecho de los trabajadores a su parte en el salario cobrado por el Jefe podrá ejercerse contra éste, de igual manera que el del trabajador contra el empresario.

Si el empresario pusiese auxiliares o ayudantes a disposición del grupo, éstos no tendrán la cualidad de miembros del mismo.

Art. 39. TRABAJO DE MENORES.—El trabajo de los menores de dieciocho años estará sometido a las limitaciones y protección que la legislación aplicable establece.

Art. 40. TRABAJO DE LAS MUJERES.—El trabajo de las mujeres al servicio de las Empresas a que esta Ordenanza se refiere 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. 41. CONTRATO DEL TRABAJO DE EXTRANJEROS.—Sin perjuicio del régimen especial establecido sobre esta materia en los Convenios y tratados vigentes suscritos por España, la contratación de trabajadores extranjeros y la renovación de los que ya estuviesen colocados en el país, podrá llevarse a efecto por las Empresas que así lo precisasen sin más requisitos que los de dar cumplimiento a las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

CAPITULO IV

Aprendizaje y formación profesional

Art. 42. NORMAS GENERALES DE APRENDIZAJE.—Son aprendices aquellos trabajadores ligados con la Empresa por un contrato especial, en virtud del cual el empresario, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, se obliga a enseñarle, por sí o por otro, un oficio.

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 total del aprendiz obliga al empresario a la enseñanza teórica o práctica, por sí o por otro, de un oficio de la Industria Siderometalúrgica.

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. 43. 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 el servicio militar.

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

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

El aprendiz que no apruebe un curso no podrá pasar al siguiente, continuando, si repite el curso, con la retribución del año que se repita, y sin que pueda exceder la permanencia del Aprendiz como tal en la Empresa de seis años, transcurridos los cuales sin resultar aprobado pasará a ser considerado como Especialista.

Art. 44. Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se organizarán cursos de formación acelerada, en los que tendrán derecho preferente de asistencia los Especialistas para la formación de profesionales de oficio, ascendiendo los que sean declarados aptos a las plazas vacantes de Oficiales de tercera cuando no existan Aprendices con mejor derecho por haber terminado el aprendizaje completo.

Siempre que las fábricas o talleres con más de cien obreros, excluidos los Peones y Especialistas, no establezcan escuelas gratuitas de capacitación, el personal de las mismas que curse sus estudios en las Escuelas Oficiales de Formación y Orientación Profesional tendrá derecho a que aquellas, previa la justificación necesaria, les conceda una cantidad, que no excederá de 800 pesetas por año, para atender al pago de matrícula y gastos complementarios de material y libros, siempre que estos conocimientos tengan aplicación en la misma Empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento.

Se considerará obligatoria para los Aprendices la asistencia a las clases teóricas de la Escuela de Aprendizaje en aquellas Empresas donde exista.

Si la Empresa no tiene Escuela de Aprendizaje, será obligatoria para los Aprendices la asistencia a las Escuelas Oficiales de Orientación y Formación Profesional, siempre que existan en la localidad donde la Empresa esté enclavada.

Art. 45. A la terminación del aprendizaje y para el paso a la categoría de Oficial será necesario un examen, que se efectuará según las siguientes normas:

a) En las fábricas que tengan establecidas Escuelas de Aprendizaje el examen se verificará por el personal docente de la misma Escuela y representación del Jurado de Empresa.

b) En las fábricas que no tengan establecida la Escuela de Aprendizaje el Tribunal de exámenes estará constituido por un Maestro de Taller, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Jurado, y, en defecto de dicho acuerdo, designado por la Delegación de Trabajo.

Dos Oficiales designados por la Organización Sindical, Un representante de la Empresa.

Una representación de la Escuela Oficial de Capacitación y Orientación Profesional de la localidad correspondiente.

Una representación de la Delegación Comarcal Sindical. Durante el tiempo que duren los exámenes los miembros de este Tribunal disfrutará de una dieta diaria de 400 pesetas, a cargo de la Empresa o Empresas correspondientes.

Art. 46. Todo Aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero cualificado podrá optar, caso de no existir vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de Aprendiz o contratarse con patrono o Empresa directamente. En el primer caso, su salario se aumentará con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como Aprendiz y el que correspondería a su ascenso, y en el segundo, ocupará plaza definitiva con la categoría de Oficial tercera.

En ningún caso tendrán los Aprendices obligación de trabajar las horas recuperables cuando el horario establecido para las clases lo impida.

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 su plantilla normal de profesionales de oficio. 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 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 o autorizado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que superen el número de Aprendices establecido anteriormente.

Art. 47. Si el Aprendiz rescindiese el contrato de aprendizaje o de trabajo sin haber transcurrido tres años como Oficial, por una causa diferente a las establecidas en los artículos 78, 154 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, para obtener colocación en otra Empresa estará obligado a indemnizar a la que le costeó la formación el importe de los gastos ocasionados, de acuerdo con los años de formación recibidos, deduciendo de dichos gastos una tercera parte por cada año de servicio prestado como Oficial.

En el supuesto de que el trabajador no indemnizara en su totalidad a la Empresa que costeó la formación, la nueva Empresa contratante quedará obligada subsidiariamente a su abono.

Art. 48. FORMACIÓN PROFESIONAL.—A través de los oportunos Centros de Formación Profesional se celebrarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, para conseguir la promoción profesional y la capacitación social, teniéndose en cuenta como mérito el haber superado estos cursos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa.

CAPITULO V

Jornada, descansos, licencias y excedencias

Art. 49. 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 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, será mantenida la jornada de trabajo o el régimen de horario que se tenga establecido por las Empresas con carácter normal al promulgarse esta Ordenanza, siempre que no sea superior a la jornada máxima legal.

Art. 50. Toda reducción de jornada de la máxima legal o habitual y subsiguiente modificación de horarios, preceptiva para técnicos, administrativos y subalternos, que pudiera establecerse en la época estival, será de libre determinación de las Empresas, previa autorización de la Inspección de Trabajo competente, siempre que los nuevos horarios no fijen el trabajo continuado con duración superior a seis horas y la salida no podrá efectuarse después de las catorce. Quedan exceptuados los trabajadores que aun perteneciendo a alguno de los grupos enumerados, por la índole de su trabajo y estar íntimamente ligado con el personal obrero, no pueden disfrutar de esta jornada, a juicio de la Empresa.

Los Reglamentos de Régimen Interior fijarán las fechas entre las que haya de regir la anterior jornada.

Art. 51. Siempre que la organización del trabajo lo permita, y a petición de la mayoría del personal obrero, podrán las Empresas establecer jornada continuada, durante el período que cada Empresa señale, para el personal que trabaje en jornada normal y siendo en este caso su duración igual a la jornada legal o normal establecida.

Todo el personal que hubiera de desempeñar su habitual función diaria en jornada de trabajo ininterrumpido durante ocho horas, disfrutará de treinta minutos de descanso en la misma, computables como tal jornada de trabajo, procurando que aquél no afecte a la buena marcha de la producción y servicio.

Art. 52. Cuando por necesidades del servicio las Empresas estimaren conveniente la modificación de los horarios estable-

cidos o preceptuados por esta Ordenanza, y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquéllas deberán solicitar la oportuna autorización de la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

El trabajador que por pertenecer a industrias o talleres exceptuados tenga precisión de trabajar en domingo a jornal, no podrá resultar perjudicado en su salario total, abonándosele la diferencia, tomando como base de cálculo el promedio de la remuneración total de la semana en que descansa, siempre que disfrute descanso semanal compensatorio.

La fijación de los horarios de trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales, es facultad de la Dirección de la Empresa, previa intervención del Jurado o Enlaces sindicales, pudiendo establecerse a relevos continuados, cuando las necesidades de la producción lo exijan. En caso de desacuerdo, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 53. DESCANSOS.—El descanso mínimo para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante ocho horas será de media hora.

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

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, 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.

En los relevos continuados deberá permanecer el trabajador en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto por el relevo entrante. Para todo lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en los Reglamentos de Régimen Interior.

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.

Cuando las necesidades del trabajo exijan prestarlo a lo largo de toda la jornada en domingo o festivo no recuperable, deberá concederse al personal un descanso compensatorio en cualquier otro día de la semana.

Art. 54. TRABAJO NOCTURNO.—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas, pudiendo ser el mismo adelantado o retrasado, con autorización de la Inspección de Trabajo.

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 hubieran 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 aquél no trabaje de noche de manera continua, debe cambiar los turnos semanalmente como mínimo, 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. 55. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en esta Ordenanza, salvo los supuestos de pacto o disposiciones especiales, en cuyo caso se estará a lo expresamente fijado. 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 Comisión creada en el artículo 10, sin perjuicio de su realización

inmediata por el trabajador, pudiendo recurrir contra el fallo de aquélla, 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 trabajo en horas extraordinarias corresponderá al empresario y la libre aceptación o denegación al trabajador, a excepción de aquellos casos en que, considerados de fuerza mayor o averías de reparación perentoria que afecten a la producción, conforme a lo establecido en dicho texto legal, originen graves quebrantos de forma irremediable en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación.

En labores por equipos de producción, la libre aceptación individual de los trabajadores para el trabajo en horas extraordinarias vendrá siempre condicionada a la decisión por mayoría de los que integran el equipo, taller o servicio afectado.

Cuando por necesidades del servicio exista una parte del personal que tenga precisión de trabajar horas extraordinarias durante la época en que rija la jornada estival reducida, dicho personal trabajará guardando el horario normal, durante el cual cobrará sin recargo, o sea a prorrata, las horas que excedan hasta las ocho diarias o cuarenta y ocho semanales, abonándose como extraordinarias las siguientes.

Los días que no tengan que trabajar en horas extraordinarias guardarán, como el resto del personal, la jornada continuada en la misma forma que la guarda el resto de los trabajadores.

Art. 56. Las horas extraordinarias que se trabajan de diez de la noche a seis de la mañana, en domingo o festivo no recuperable, se abonarán con el 75 por 100 de recargo.

Cada hora extraordinaria de trabajo se pagará con un recargo de un 40 por 100 al menos sobre el salario tipo de la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se presten durante las horas de diez a seis, excedan de las dos primeras extraordinarias o de veinticinco al mes, el recargo no podrá ser inferior al 60 por 100.

Art. 57. CALENDARIO LABORAL.—La Dirección de la Empresa, dentro del plazo de un mes, a partir de la publicación del Calendario Oficial dictado por la Delegación de Trabajo, señalará, con intervención del Jurado de Empresa o de los Enlaces sindicales, el Calendario Laboral para el año siguiente.

Dicho Calendario deberá incluir las fiestas recuperables y no recuperables que determine la autoridad laboral correspondiente y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones. 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 y recuperación diaria, hasta totalizar el número de horas a compensar, previo acuerdo de las Empresas y trabajadores.

Art. 58. VACACIONES.—Los trabajadores comprendidos en esta Ordenanza tendrán una vacación anual retribuida de veinte días naturales, de los que, al menos quince, serán sucesivos e ininterrumpidos y el resto se disfrutará según la modalidad convenida entre Empresa y trabajadores.

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

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano.

Las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis, reparaciones, inventarios, fiestas locales u otras análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Jurado o Enlaces sindicales. En caso de discrepancia, resolverá la Magistratura de Trabajo.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá, con una antelación de dos meses, en los tableros de anuncios para conocimiento del personal y para que éste solicite, en un plazo de quince días, el cambio de fechas, si lo estima oportuno. La Dirección, dando preferencia dentro de las respectivas categorías al más antiguo en el servicio, resolverá lo procedente

a la vista de las causas alegadas, pudiendo o no acceder a lo solicitado.

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

Art. 59. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieren 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 en 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.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podrán utilizarse para trabajar en otras Empresas y serán proporcionales a los días realmente trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computando 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 el personal que cobre por períodos inferiores al mes 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. 60. PERMISOS Y LICENCIAS.—El trabajador, avisando 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, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.
2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y cónyuge, así como también por alumbramiento de esposa.
3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
4. Diez días naturales en caso de matrimonio.
5. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del Seguro de Enfermedad, hasta el límite previsto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo.
6. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que serán justificadas por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

Art. 61. EXCEDENCIAS.—Los trabajadores con más de cuatro 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 Empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

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

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

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

La excedencia será forzosamente concedida por la Dirección de la Empresa, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el trabajador de un

cargo público o sindical y alcanzará en el tiempo el período de desempeño de aquél.

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

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

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

Art. 62. 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. 63. AUSENCIAS POR CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MILITAR.—El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el servicio militar y dos meses más computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

Durante el tiempo de su permanencia en el servicio militar el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en la 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 disfrutaran permiso de duración inferior al señalado, siempre que en ambos casos medie la oportuna autorización militar para poder trabajar.

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

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

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

CAPITULO VI

Concepto retributivo

Art. 64. SALARIO.—Se entiende por salario la remuneración en dinero o en especie, así como la obtenida por uso de casa-habitación, agua, luz, manutención o 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. 65. 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 establecidas como jornada durante el mismo período de tiempo.

Art. 66. SALARIO-HORA INDIVIDUAL.—Es el que corresponde a cada trabajador y se obtiene dividiendo por el número de horas de trabajo efectivo en el período de tiempo correspondiente la suma de devengos que componen su salario, según las circunstancias personales y profesionales que en él concurren a excepción del importe de las horas extraordinarias.

Art. 67. SALARIO MÍNIMO POR CATEGORÍAS PROFESIONALES.—Los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales de personal obrero incluídas en esta Ordenanza mantendrán, por lo menos, sobre el salario mínimo interprofesional el doble de la diferencia en pesetas que existía entre el salario base del Peón ordinario y el de cada una de las demás categorías profesionales en la escala de salarios base aprobada por Orden de 24 de octubre de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de noviembre).

Esta misma diferencia sobre igual escala de 1966, se establecerá entre las categorías de los restantes grupos profesionales de esta Ordenanza.

Esta relación de salarios mínimos entre categorías profesionales no afecta a la estructura salarial que se establezca en Convenios Colectivos.

Art. 68. FORMA DE PAGO.—El pago del salario se efectuará dentro de la jornada laboral normal, por semanas, decenas, quincenas o meses, de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajador percibirá anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, previa justificación de su necesidad, 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 períodos de pago que tuvieren establecidos. En el caso de dilatarse el período usual, se pondrá asimismo de acuerdo sobre el sistema regular de facilitar anticipos 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 los trabajadores ocupados un recibo individual de salarios o documento oficialmente autorizado que lo 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. 69. SALARIO BASE.—El salario mínimo por categoría profesional, a que se refiere el artículo 67, o el de calificación, si así se pactase expresamente, servirá de base para el cálculo de primas, premios y pluses.

Art. 70. FIESTAS Y VACACIONES.—Las festividades del Calendario laboral que no coincidan en domingo y tengan el carácter de abonables se percibirán con arreglo al salario base más antigüedad.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Art. 71. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—Se abonarán 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 para todo el personal y la de Navidad será de veinte días para el personal obrero y de treinta días para el personal empleado.

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

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Art. 72. INCENTIVOS.—A iniciativa de las Empresas, podrá ser aplicado el sistema de remuneración del trabajo con incentivo, a todos o parte de sus obreros y empleados, con carácter individual o colectivo.

Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo, siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, y pudiendo el trabajador o trabajadores disconformes con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se paralice el método de trabajo.

Asimismo, dicho sistema de trabajo podrá ser impuesto a las Empresas y trabajadores por la Delegación Provincial de Trabajo, siempre que así convenga en orden a la economía nacional.

Art. 73. El régimen de remuneración de incentivo (primas, tareas o destajos) podrá establecerse, bien como complemento del salario base o, por el contrario, quedando comprendida dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario.

La tarifa de incentivos, primas, tareas o destaje deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al 25 por 100 del salario base a tiempo.

Quando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en Empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su volun-

tad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas, percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación, o en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25 por 100 del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos con trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Cuando las tarifas fijadas por la Empresa sean de conformidad con los trabajadores, se pondrán en vigor en el momento fijado, y las mismas quedarán a disposición de la Delegación Provincial de Trabajo, a los efectos oportunos.

Si la anterior conformidad no existiera, se pondrán, asimismo, en vigor, pero habrán de ser sometidas, en un plazo no superior a ocho días, a la consideración de la Delegación Provincial de Trabajo la que, asesorada por la Organización Sindical, Organismo técnico estatal correspondiente y los demás que crea oportuno podrá aprobarlas o rebazarlas en plazo no superior a diez días.

Contra su acuerdo podrá interponerse recurso por los interesados ante la Dirección General de Trabajo, quien resolverá con carácter inapelable, designando al propio tiempo el técnico que haya de determinar la tarifa con la que ha de liquidarse el trabajo ejecutado.

Art. 74. La revisión de tarifas de incentivos podrá efectuarse cuando se dé alguno de los hechos previstos en el artículo 12 de esta Ordenanza y cuando lo aconsejen las circunstancias económicas de la Empresa.

Todas las peticiones de revisión de destajos, primas o tareas deberán ser efectuadas ante la Comisión que se crea en el artículo 10 de esta Ordenanza, y en caso de desacuerdo ante la Delegación Provincial de Trabajo mediante escrito razonado.

Durante la tramitación de esta revisión de primas, destajos o tareas, los trabajadores continuarán con las tarifas anteriores, liquidándose provisionalmente sus devengos y haciéndose la liquidación definitiva cuando sea aprobada la nueva tarifa solicitada.

Cuando la revisión sea solicitada por las Empresas, como consecuencia del establecimiento de nuevos métodos de trabajo o mejora en las instalaciones, se aplicarán las nuevas tarifas desde el primer momento, aunque existan sólo a título provisional, si bien garantizándose en este período a los trabajadores en concepto de remuneración por incentivo el promedio que hubieran obtenido en el semestre anterior y en caso de no haber nuevas tarifas, por estar en estudio, percibirán mientras dure la situación el referido promedio del semestre anterior. Las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán acordar otros sistemas de retribución durante el período de referencia, a petición de las partes interesadas o a propuesta de la Inspección de Trabajo, cuando razones muy especiales lo aconsejen.

La Delegación Provincial de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical y de los Organismos que estime oportunos, resolverá lo que proceda en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de solicitud de revisión.

Art. 75. RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL FEMENINO.—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino en los casos que dicho personal realice trabajos de igual clase y rendimiento, presumiéndose esta circunstancia cuando sean desempeñados corrientemente en la Empresa por personal masculino. En los demás casos los Delegados provinciales de Trabajo podrán señalar cuáles son los trabajos específicos del personal femenino que serán remunerados aplicando el coeficiente reductor del 0,9 al salario del personal masculino.

Art. 76. ANTIGÜEDAD.—El personal comprendido en la presente Ordenanza percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

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

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, a excepción del tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como Botones.

b) Para el cómputo de 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 un cargo público o sindical, así

como el de prestación de 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, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las Empresas en período de prueba y por el personal eventual y complementario, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero de enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha del vencimiento es anterior al 30 de julio y desde primero de enero del año siguiente, si es posterior.

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 reincusarse en la misma Empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 77. TRABAJOS EXCEPCIONALES PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS.—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 comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso 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 industrial, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por 100 si fueren las tres.

La falta de acuerdo entre Empresa 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 técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, Organización Sindical y cualquier otro que estimen oportuno.

Las Resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas, en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

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 la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Art. 78. TRABAJOS NOCTURNOS.—Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, percibirán una bonificación del 20 por 100 sobre su salario base. Estos suplementos serán independientes de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Art. 79. PLUS DE JEFE DE EQUIPO.—Es Jefe de Equipo el productor procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de Oficiales, Especialistas, etc., en número no inferior a tres ni superior a ocho.

El Jefe de Equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya. Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en un 20 por 100 sobre el salario base de su categoría, a no ser que haya sido tenido en cuenta dentro del factor mando, en la valoración del puesto de trabajo.

Art. 80. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Para el pago de las horas extraordinarias, que se abonarán en la forma y con los recargos previstos por el artículo 56 de esta Ordenanza, la determinación de la base salario-hora se ajustará a las reglas siguientes:

a) Si el salario que disfruta el trabajador es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividir el salario que disfruta por ocho horas. Tratándose de técnicos, administrativos o subalternos, la base será el resultado de dividir por doscientas cuarenta horas, como máximo, su sueldo mensual, a menos que se tenga establecida norma más beneficiosa sobre este particular.

b) Si el salario lo obtiene el trabajador por unidad de obra, se tomará por base el cociente que resulte de dividir por ocho el producto de su trabajo en ocho horas de rendimiento. En el caso de que este producto sea inferior al señalado para su categoría, se fijará el salario-hora de acuerdo con la norma a).

c) Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario y primas, percibirá la prima de las horas extraordinarias trabajadas independientemente de la obtenida en la jornada normal y calculada de acuerdo con la producción obtenida en dichas horas extraordinarias.

En los trabajos por tareas, nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo del mínimo.

Los trabajadores que presten servicios a destajo o a salario y prima tendrán derecho no solamente a cobrar lo que les corresponda por el destajo o primas obtenidas durante las horas extraordinarias, sino también al salario de dichas horas extraordinarias, incrementado con los recargos establecidos anteriormente.

Art. 81. 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 cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No obstante lo expuesto en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento sin que ello suponga necesariamente la creación 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 ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 82. SALIDAS, VIAJES Y DIETAS.—Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las en 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 este respecto, fijándose como mínimo 250 pesetas para todas las categorías y la media dieta en 125 pesetas.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidas a la mitad cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera 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.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la Empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase a todas las categorías.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento superan 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 no se presten servicios habituales, si no están situados a distancia que exceda de tres kilómetros de la localidad donde

está enclavada 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. 83. 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 exceptuados del abono 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. 84. 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. 85. SUMINISTRO DE COKE.—Las empresas siderometalúrgicas comprendidas en esta Ordenanza, que a la vez fueran productoras de coke metalúrgico, vienen obligadas a suministrar aquél a todo el personal en activo en el que concurra la condición de ser cabeza de familia o principal sostén de ésta, así como a los pensionistas de vejez y de invalidez y accidentados por incapacidad permanente total, siempre que éstos, aparte de ser cabeza de familia, no se dedicaren a otra actividad.

El suministro mensual de menudo de coke o escarbilla será de 100 kilogramos a un precio inferior al oficial de venta, y otros 100 kilogramos al oficial de venta, respetándose los precios y cantidades actualmente establecidos, siempre que resultaren más beneficiosos. Cuando por elevación de tarifas haya precisión de incrementar los precios, se efectuará en la justa proporción que corresponda.

El suministro mensual de aquellas cantidades se efectuará siempre que las producciones cubran las necesidades propias de las respectivas Empresas; el remanente, después de cubiertas estas necesidades, será suministrado a los productores y si después de cubiertas estas atenciones existiera sobrante, podrá ser suministrado al público o clientes.

Si de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior las producciones no llegan a cubrir los suministros mínimos señalados, se seguirá para su distribución un régimen de riguroso turno entre todo el personal pudiendo las Empresas sustituir este combustible por otro de que dispongan.

La venta o cesión del carbón será sancionada la primera vez con la suspensión de suministro durante tres meses, la segunda con seis meses de suspensión y la tercera con la pérdida indefinida del derecho a suministro. En este último caso, el interesado podrá hacer uso del derecho de reclamación ante la Delegación de Trabajo.

Art. 86. PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.—Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

CAPITULO VII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 87. NORMAS GENERALES.—La legislación de Seguridad e Higiene es de obligada aplicación en los talleres y dependencias de las industrias siderometalúrgicas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.

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 de subalterno o administrativo.

Si la Empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Practicante titulado.

Art. 88. 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 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 a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

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

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

El período de duración de estas prendas de trabajo se fijará en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 89. EQUIPO PERSONAL DE SEGURIDAD.—El equipo personal de seguridad que se entregue por la Empresa a sus trabajadores será de uso obligatorio.

Art. 90. CAPACIDAD DISMINUIDA.—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 a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

CAPITULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Art. 91. PREMIOS.—Independientemente de la forma normal de premiar al personal, las Empresas estimularán a sus trabajadores para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distinguen por su constancia, asiduidad, competencia, atención e interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad u otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distinguen 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 período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anexos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

Art. 92. FALTAS.—A efectos laborales se entiende por faltas 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 y en los Convenios Colectivos o Reglamentos de Régimen Interior.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia 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 puedan establecerse otras análogas en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 93. FALTAS LEVES.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

2.º No 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.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. 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 ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.º Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 94. FALTAS GRAVES.—Se califican como faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período 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 se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia 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.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5.º 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 80 de esta Ordenanza, 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.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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

8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para 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.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10.º 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. 95. FALTAS MUY GRAVES.—Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3.º 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, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe 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.

6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7.º La embriaguez durante el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

- 9.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
10. Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o que impliquen competencia hacia la misma.
11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
15. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
16. Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 94.
17. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 96. 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 hubieren imputado.

Art. 97. SANCIONES.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) *Por faltas leves:*

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) *Por faltas graves:*

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) *Por faltas muy graves:*

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

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer 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 entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 98. DESPIDOS.—Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 99. 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 estima 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 de las previstas en el artículo 96 de esta Ordenanza.

Art. 100. 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 de ello.

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

c) *Prescripción de faltas.*—Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves, a los tres meses, contando 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 fueren concedidos y las sanciones impuestas. El Reglamento de Régimen Interior determinará los casos y condiciones en que la conducta y actuación del sancionado, posteriores a la falta, deben producir la anulación de notas desfavorables, que en todo 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 anteriormente indicado se elevará a tres y cinco años, respectivamente.

Art. 101. Las infracciones a la presente Ordenanza cometidas por las Empresas podrán ser sancionadas por las Delegaciones de Trabajo con multas de 5.000 a 25.000 pesetas o proponiendo a la Dirección General otras de mayor cuantía cuando la naturaleza de la falta o de los infractores, o la reincidencia, así lo aconseje. En este caso, la Dirección General de Trabajo podrá proponer a la superioridad el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de tal conducta.

Cuando en una explotación se falte reiteradamente a las prescripciones de esta Ordenanza o a las Leyes reguladoras del trabajo con deliberado y ostensible deseo de infracción, el Director que esté al frente incurrirá en falta muy grave y podrá ser inhabilitado para ocupar puesto de dirección, sin perjuicio de la sanción económica que proceda.

CAPITULO IX

Régimen asistencial

Art. 102. 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. 103. 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. 104. A los efectos de nombramiento de representantes sindicales en Economatos de las Empresas que obligatoriamente tienen que tenerlos constituidos y en funcionamiento, se estará a lo dispuesto por la Orden del Ministerio de Trabajo de 6 de abril de 1946, sobre constitución y funcionamiento de los mismos.

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 Siderometalúrgica, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de julio de 1946 y disposiciones complementarias que la desarrollan, interpretan o aclaran.

Segunda.—Los Convenios Colectivos en vigor subsistirán en sus propios términos durante el plazo de su duración, salvo que establezcan condiciones inferiores a las mínimas de esta Ordenanza en materia de jornada de trabajo, vacaciones o salarios en cómputo anual, respecto de cuyas cuestiones se habrá de estar a lo dispuesto en la presente Ordenanza.

ANEXO NUMERO 1

Clasificación del personal

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL OBRERO

Este grupo de personal se clasificará, de acuerdo con las normas usualmente seguidas en esta clase de actividades y habida cuenta del género de trabajo, edad, situación y proceso formativo profesional, del siguiente modo:

- a) Peones ordinarios.
- b) Especialistas.
- c) Mozos especializados de Almacén
- d) Profesionales de oficio.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SUBALTERNADO

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- a) Listero.
- b) Almacenero.
- c) Chofer de motociclo.
- d) Chofer de turismo.
- e) Chofer de camión y de grúas automóbiles.
- f) Conductor de máquinas automáticas.
- g) Pesador o Basculero.
- h) Guarda jurado o Vigilante de Industria y Comercio.
- i) Vigilante.
- j) Cabo de Guardas o Vigilante jurado de Industria y Comercio.
- k) Ordenanza.
- l) Portero.
- m) Botones.
- n) Conserje.
- o) Enfermero.
- p) Personal de Económico:
 1. Dependiente principal.
 2. Dependiente auxiliar.
 3. Aspirante.
- q) Personal de Cocina y Comedor:
 1. Cocinero principal.
 2. Cocinero auxiliar.
 3. Pinche de Cocina.
 4. Camarero Mayor o Mayordomo.
 5. Camarero.
 6. Pinche de Camarero.
- r) Telefonista.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal incluido en este grupo quedará clasificado en las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Cajero.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar.
- g) Aspirante.
- h) Viajante.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO

Dentro de este grupo de personal se distinguen los siguientes subgrupos por la especialidad de la función encomendada:

- A) Técnicos titulados.
- B) Técnicos no titulados:
 - a) De taller.
 - b) De oficina.
 - c) De laboratorio.
 - d) De diques y muelles.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE TALLER

Quedan incluidos en este subgrupo de técnicos las siguientes categorías:

- a) Jefe de Taller.
- b) Maestro de Taller.
- c) Maestro segundo.
- d) Contramaestre.
- e) Encargado.
- f) Capataz especialista.
- g) Capataz de Peones ordinarios.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE OFICINA

Integran este subgrupo los Técnicos que a continuación se indican:

- a) Delineante proyectista.
- b) Dibujante proyectista.
- c) Delineante de primera.
- d) Práctico en topografía.
- e) Fotógrafo.
- f) Delineante de segunda.
- g) Calcador.
- h) Reproductor fotográfico.

- i) Reproductor y Archivero de planos.
- j) Archivero bibliotecario.
- k) Auxiliares.
- l) Aspirantes.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE OFICINAS DE ORGANIZACIÓN CIENTÍFICA DEL TRABAJO

Se entenderán comprendidas en este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Técnico de Organización de primera.
- d) Técnico de Organización de segunda.
- e) Auxiliar de Organización.
- f) Aspirante.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE LABORATORIO

Constituyen este subgrupo las siguientes categorías:

- a) Jefe de primera.
- b) Jefe de segunda.
- c) Analista de primera.
- d) Analista de segunda.
- e) Auxiliar.
- f) Aspirante.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS DE DIQUES Y MUELLES

Integran este subgrupo los Técnicos siguientes:

- a) Jefes de diques y varaderos.
- b) Jefes de muelles o Encargados generales.
- c) Buzos y hombres ranas.

CLASIFICACIÓN DEL SUBGRUPO DE TÉCNICOS TITULADOS

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

- a) Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.
- b) Peritos y Aparejadores.
- c) Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.
- d) Profesores de Enseñanza.
- e) Maestros Industriales.
- f) Capitanes, Pilotos y Maquinistas de gánguiles y barcos en prueba.
- g) Graduados Sociales.
- h) Ayudantes Técnicos Sanitarios.

ANEXO NUMERO 2

Definición de categorías y profesiones

OBREROS

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

Podrán realizar trabajos de peonaje, ligeros, compatibles con su edad, los comprendidos entre catorce y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

Especialistas.—Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la practica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, 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 periodo de tiempo no inferior a noventa días consecutivos o alternos de prácticas en el año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

Con arreglo a esta definición general, a título de ejemplo, se conceptualizan Especialistas los productores siguientes:

En el taller de modelos, carpintería y ebanistería en las industrias siderometalúrgicas en general: Embalador y Encofrador.

En el taller de fundición: Bornero de crisol o recocido, Hornero, Maquinista de grúa, Moldeador de artesa o suelo, Moldeador de máquina (Manipulador), Rebadador de mano, máquina o piedra esmeril, Arenero de molino (Manipulador), Cargador y Sangrador de cubilete, Estufero (Manipulador), Hornero (Manipulador), Enganchador (permanente) y Machero.

En el taller de forja y estampación: Maquinista de martillo plión, Hornero, Maquinista de grúa, Martillador, Enganchador

(permanente), Estampador, Prensador (Manipulador), Soplador estampa, Gasista, Trazador de máquina, Verificador y Examinador de grietas y Verificador.

En servicios eléctricos: Ayudante de cuadro, Celadores de motores, de baterías, de teléfonos y de alumbrado.

En el taller de cerrajería: Pulidor, Taladrador y Martillador.

En el taller mecánico: Mandrinador, Fresador, Rectificador, Maquinista de grúa, Maquinista remachador, Cepillador, Correlista, Taladrista, Enganchador (permanente), Fogonero, Tornero, Afilador, Herramentista, Engrasador de grúas, polipastos, ascensores, etc.

En el taller de calderería: Hornero, Remachador de mano y mano y máquina, Retacador de mano y máquina, Maquinista de grúa, Ayudante armador, Martillador, Taladrador, Punzonero, Enganchador (permanente), Fogonero, Sopletero de cortar y calentar, Plantillero, Escoriador y Sufridor.

En el taller de soldadura: Manipulador de máquinas automáticas, Cortador, Soldador oxiacetilénico y Soldador eléctrico.

En la fábrica de tubos de hierro: Manipulador de banco, Hornero, Gasista, Probador, Pulidor, Galvanizador, Hornero (Manipulador), Meteliantas, Esmerilador, Probador (Manipulador), Sierra de acabado, Cortador de acabado, Terrajero, Bruñidor, Prensador (Manipulador), Sierra de acabado, Galvanizador (Manipulador) y Enyutador (Manipulador).

En las fábricas o talleres de galvanizado: Laminación y Trefilador de metales no férricos, Estirador de banco, Hornero, Laminador, Pulidor, Galvanizador, Cincador, Bobinador, Trefilador Puntero, Bruñidor, Serrador de acabado y Decapador (Manipulador).

En los departamentos de hornos de acero: Gasista, Maestros Garzón primero, Maquinista primero, Colador primero, Garzón de pozo primero, Cucharero primero, Garzón primero, segundo, tercero y cuarto, Maquinista segundo, Colador segundo y tercero, Garzón de pozo segundo, Cucharero segundo, Vigilante, Gruista cargador colada, Pirometrista, Sangrador, Chatarrero primero y segundo, Gruista grúa imán, Sopletero, Empaquetador de chatarra, Tractorista, Maquinista grúa movimiento material, Mazaratero, Molinero mezclador, Moldeador de masas, Fontanero y Calentafieros.

En los departamentos de laminación: Laminador, Ayudante de Laminador, Desbastador, Maquinista de tren, Maestro de medidas, Maquinista de motor, Gancho, Maquinista elevador, Maquinista transportador, Barrenador de palanquilla, Sopletero, Ensayador, Tornero tocho, Preparador, Troquelador, Bobinador (máquina), Hornero, Ayudante de horno, Maquinista de grúa, Gasista, Maquinista de sierra, Maquinista de carro, Engrasador, Burlador, Esmerilador, Escarpador, Clasificador y Afilador.

En los departamentos de hornos altos: Maestro de horno, Ayudante de Maestro, Maquinista de montacargas, Garzón primero, Aparatista o Estufo, Maquinista primero, Colador primero, Garzón de pozo primero, Cucharero primero, Garzón primero, segundo y tercero, Maquinista soplete, Deslicador, Gruista, Fogonero y Vigilante.

En las fábricas de baterías de cocina: Esmaltador, Cocedor, Estampador, Decapador (Manipulador), Ayudante de Esmaltador, Ayudante de Cocedor, Ayudante de Estampador.

En las fábricas de hojalata y trenes de laminación: Laminadores, Calentador, Doblador, Ayudante de Laminador primero y segundo, Tijero, Abridor, Hornero, Maquinista de grúa, Pesador, Motorista y Maquinista de lavado.

En los departamentos de tijeras de hanta: Maquinista de grúa, Hornero, Tijero (Manipulador), Maquinista de lavado, Enganchador de grúa (permanente) y Marcador de chapa.

En los departamentos de cubos, baños y sartenes: Sartenero, Cubero y Bañero, Montador de sartenes, cubos y baños y Decapador.

En los departamentos de estañado: Estañador, Alimentador, Maquinista de grúa, Ayudante de Estañador y Recibidor.

En los departamentos de tracción: Fogoneros de gánguiles y locomotoras, Enganchador, Encendedor, Conductor de carretillas, palas cargadoras y Tractoristas.

En los departamentos de construcciones navales: Herrero de ribera, Andamiado, Calafateador, Remachador, Barrenador, Sufridor, Maquinista de grúa, Armador, Enganchador (permanente), Marinero, Varador, Plantillero, Canteador y Brochista.

En los departamentos de fabricación, fundición, desplatación, elaboración del plomo y sus derivados: Maestros de hornos altos, hornos «Newmans», desplatación destilación, copelación, tostación, reducción, arseniosos, descobrización, depuración y dulcificación, talleres de colores, elaboración de plomo, lavaderos de minerales, Maquinista de cable, grúa, montacargas, Encargados de cámaras de captación de humos, Ayudantes de hornos altos o Bigoterros, hornos «Newmans», hornos arseniosos, hornos de reducción, desplatación, Lingoteros o Plomeros, talleres de colores,

Encargados de preparación de parvas, Engrasadores o Encargados de aparatos de manutención, Lavaderos de minerales, Molinos y Ayudantes de elaboración.

Industrias de telecomunicación y similares

En el taller de ebanistería: Montador de herrajes sobre ebanistería, Operador de lijadora mecánica, Operador de secadero de maderas.

En los talleres mecánicos: Soldador de soldadura fuerte con soplete, Rehabador de mano y máquina, Prensista.

En el taller de construcción de piezas con resinas sintéticas: Preparador y Contadores de moldes, Soldador y Pulidor, Rehabador de mano o máquina.

En el taller de montaje: Ajustador de series de aparatos, Constructor de forma de cable o sin trazador de plantillas, Montador de series de equipos, Bobinador de series, Verificador de series de ajuste, Ensamblador de series de conjuntos elementales, Verificador de soldaduras de conexiones, Contador y Empaquetador.

En el taller de fabricación de tubos electrónicos: Vacilador de tubos electrónicos en serie (Operador), Montador de tubos electrónicos en serie (operaciones de estirar, formar, cortar y montar filamentos, hacer y montar rejilla, montar placas, etc.), tratamientos especiales de materiales (preparación de compuestos, pesadas, recubrimientos de filamentos, tratamiento y limpieza de materiales, etc.), Verificador de series en tubos electrónicos, Limpador, Cortador y Calibrador de vidrio, Máquinas de hacer pies y de ensanchar cabezas en serie (Operador), máquinas de serrar cabezas en serie (Operador), máquinas de recubrir pasos (Operador), Enhebrador y Casquillador, Empaquetador y Embalador.

Industrias de fabricación de lámparas

Sección de Máquinas: Maquinista de hacer platillos, cortar y calibrar varillas, cortar tubitos, calibrar y quemar tubitos, hacer, pies, poner ganchos y montar espirales, hacer espirales, cortar espirales, soplar y hacer el vacío, poner escayola en los casquillos, encasquillar y soldar lámparas, bañado y preparación de ampollas y tubos, aplastado de tubos de cuarzo y metalización de ampollas.

Sección de Manipulados: Manipuladores de aparatos de pesar, deshilar, filamento y mandril para espirales, cortar tubitos, rebobinar hilo molibdeno, montar y soldar espirales de aparatos de pulverizar fósforos, quemar, arder, fomentar, soldar, casquillos y sulleros y todos aquellos trabajos cuya realización exige una preparación y tanto o más cuidado y concentración de la atención, que los que han quedado enumerados, como son los controles, empaquetados, montajes y soldaduras de pies y electrodos, quemado de ampollas en el horno.

Se considerarán asimismo clasificados como Especialistas todos aquellos operarios que realicen trabajos similares a los ya enumerados, tanto en el ramo de la metalurgia como en las ramas auxiliares de esta industria, así como los que con denominación del personal de oficio realizan únicamente funciones elementales para cuya ejecución no precisan de los conocimientos generales exigidos a los profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero de este apartado.

Mozo especializado de almacén.—Es el que se dedica en el almacén de una Empresa siderometalúrgica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución. Entre dichos trabajos se comprendan los de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibiendo o entregando contra vales u otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes.

Profesionales siderúrgicos.—Son los operarios que previa la práctica necesaria y habiendo demostrado de forma conveniente su aptitud, desempeñan las funciones que se enumeran, quedando encuadrados en las categorías profesionales correspondientes.

Profesionales siderúrgicos de primera

Laminador primero.—Es el operario que a las órdenes inmediatas del Contramaestre está al frente de un tren de laminación, siendo el responsable del buen funcionamiento del mismo y del calibrador de los distintos perfiles que produce dicho tren. Ha de conocer perfectamente todos los juegos de cilindros y perfiles de todas las cajas y controlará la colocación de guías y herramientas.

Caso de que se trate de tren de laminación de chapa fina, el hecho de que el Laminador segundo alterne con el Laminador primero únicamente en la labor propia de fabricación, no le conferirá la categoría de este último.

Primero de horno alto.—Conocido también como Maestro de boca (hornos altos), es el operario que a las órdenes inmediatas del Contraamaestre y con conocimiento de la marcha del horno ordena cuantas maniobras del picado, cierre y estado de los canales y tobera precisa el proceso del trabajo específico del horno. Ejecuta junto con el personal afecto al piso de soleda los trabajos indicados. Su práctica le permite conocer a simple vista la calidad y grado de fluidez de hierro y escoria, siendo el encargado de sacar las pruebas.

Primero de horno de acero.—Conocido también como Maestro hornero. Es el operario que a las órdenes del Contraamaestre asume la responsabilidad de la buena marcha y conservación del horno, siendo de su cometido la distribución de cargas de los distintos materiales, teniendo la responsabilidad de mando sobre los distintos Especialistas y Peones de horno.

Estas tres especialidades de la primera categoría tendrán la responsabilidad de los trabajos complementarios de los definidos y la capacidad suficiente para realizar a la perfección todos y cada uno de estos trabajos. Por las especiales características de cada función, sólo podrá existir un trabajador de esta especialidad por cada unidad de producción y turno.

Profesionales siderúrgicos de segunda

Laminador segundo.—Es el operario que auxilia en las operaciones complementarias al Laminador, estando a las órdenes directas de éste. Debe calibrar las pruebas y corregir los defectos de los perfiles, siendo de su incumbencia la preparación de la herramienta del terminador.

Segundo de horno alto.—Es el operario que a las órdenes inmediatas del primero de horno, realiza las operaciones complementarias de éste y le auxilia en las mismas.

Estas dos especialidades de la segunda categoría tendrán la capacidad y aptitud suficientes para realizar con el mejor aprovechamiento todos y cada uno de los trabajos propios de su puesto de trabajo y solamente podrá existir uno por cada unidad de producción y turno.

Horneros primeros de convertidores de acero y metales.—Es el operario que a las órdenes inmediatas del Jefe de Departamento o de Sección, tiene capacidad para determinar el grado de la operación por el color de la llama, realizar la escorificación, realizar la carga y descarga, interpretar la marcha del convertidor por el tipo de probeta de ensayo, regular el funcionamiento del convertidor y limpieza y regulación de las toberas del horno.

Horneros primeros de hornos eléctricos de aceros y metales. Es el operario que a las órdenes del Maestro Jefe de Sección tiene capacidad para manejo de los mandos de regulación eléctrica, manejo de los mandos de regulación hidráulica, manejo de los mandos de refrigeración, carga y descarga, cambios de bóveda, cambios de electrodos, realizar las coladas y conocer la marcha de ellas por el ruido y realizar los recargues.

Hornero de refino de convertidor de cobre.—Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: Cargar el horno con material sólido o líquido en una o varias veces hasta alcanzar el completo. Vigilar el proceso de fundido regulando la llama de fuel-oil. A la vista de la muestra de fundido ha de calcular el tiempo que necesita introducir el inyector de aire por la total eliminación de impurezas, dando el grado de calentamiento necesario para preparar la operación de afino, es decir, darle la preparación necesaria para la clase de cobre que se desea obtener y con una experiencia como mínimo de cinco a seis años.

Hornero de hornos altos de cobre.—Es el operario que posee conocimientos de la marcha general del horno y ejecuta cuantas maniobras de picado, cierre y estado de los canales y toberas, conoce la marcha del reposador y ordena efectuar la sangría en el transcurso de la cual obtendrá.

Profesionales siderúrgicos de tercera

Operador calibrador.—Es el operario que a las órdenes del Contraamaestre o del Laminador, lleva el control del aclonamiento de los mecanismos que actúa sobre la calibración del tren.

Hornero de hornos verticales.—Es el operario práctico en el manejo de los aparatos de regulación y control de los distintos combustibles que a las órdenes del Contraamaestre ordena y ejecuta las operaciones necesarias para el buen funcionamiento del horno, siendo responsable de que el material recalentado

para su laminación reúna las condiciones de temperatura precisas.

Estufista de horno alto.—Es el operario que cuida de la buena marcha y conservación de las estufas del horno alto, debiendo tener conocimiento ineludible de todas las funciones.

Horneros de fábricas de ladrillos o también Hornero de hornos refractarios.—Es el operario encargado del funcionamiento y conservación de hornos con destino a la cocción de ladrillo refractario, estando a las órdenes de un Encargado.

Estas cuatro especialidades de la tercera categoría tendrán la capacidad y aptitud suficiente para realizar con el mejor aprovechamiento todos y cada uno de los trabajos propios de su puesto de trabajo y solamente podrá existir uno por cada unidad de producción y turno.

Horneros segundos de hornos eléctricos de acero y metales. Serán los ayudantes del Hornero primero, realizando un trabajo muy similar, pero sin la responsabilidad de aquél.

Horneros principales de cubiletes de hierro.—Son los operarios que, a las órdenes directas del Jefe de Fusión o del Jefe de Laboratorio, tienen especial capacidad para: regular el viento según la cadencia de fusión, reglar y limpiar las toberas, interpretar la marcha del cubilote según el color y forma de las gotas de fusión, controlar la altura del caldo, interpretar las probetas de calidad y realizar las reparaciones oportunas.

Horneros de hornos de inducción.—Son los operarios que a las órdenes del Jefe de Fusión o del Jefe de Laboratorio, tienen capacidad para: cargar y descargar el horno, realizar las regulaciones eléctricas, cuidar de la refrigeración, realizar la colada, realizar la escorificación e interpretar las muestras de calidad.

Horneros de hornos altos de cobre.—Es el operario capacitado para vigilar la salida de escorias y obtener muestras de ella, conociendo a simple vista el grado de fluidez. Vigilar la formación de granalla y ayudar al Hornero de primera en cuantas funciones éste le requiera.

Profesionales de oficio.—Son los operarios que con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficial en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la Empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de Oficiales de 3.ª

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 periodo de prueba fijado en la Ordenanza.

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

Dentro de este grupo profesional quedan comprendidos los oficios que se definen a continuación:

Modelista.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos con madera, e indeformables hasta donde sea preciso, reproducciones positivas exteriores e interiores de estas piezas o elementos, o sea, modelos y cajas de machos, plantillas de contorno o terrajas destinadas a la elaboración de producciones negativas o moldes y machos, dándoles las dimensiones exigidas por las contradicciones que puedan presentarse, según la clase de metal que se haya de fundir; estimar los sobreesesores de material prevenible, para satisfacer las exigencias de los croquis o planos sobre el acabado o máquinas de dichas piezas o elementos; conocer, en general, la mejor disposición que ha de darse a los moldes y cajas de machos, de forma que permita, si fuera necesario, su descomposición en trozos o partes, para hacer posible la salida de los primeros y la retirada de los segundos y determinar la posición o emplazamiento de las portadas o apoyos de macho y mejores dimensiones de éstos.

Moldeador y Machero.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanis-

mos, ejecutar conforme a aquéllos, con mezcla de arena o barro, moldes o machos de dichos metales o piezas destinadas a conformar el caldo o metal en fusión de clase exigida para ello; prever las superficies de separación de trozos en los moldes o machos, y los mejores emplazamientos, forma y dimensiones de los benedores, enfriadores y respiros, medios de contención y mazoratas de que deberá dotarse a los mismos, según los casos; preparar las mezclas de arenas y determinar los tipos y dimensiones más apropiados de cajas; disponer de armado y dar grados de atacado y ventado, alucido y estufado de los moldes y machos más convenientes y dirigir su colada, así como ejecutar su desmoldeo.

Trazador.—Es el operario capacitado en las operaciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas y elementos de máquinas o mecanismos, reproduciéndolos a tamaño natural y, conforme a aquéllos, señalar sobre las piezas los ojos y líneas de referencia necesarios para su mecanización perfecta por operarios profesionales o especialistas.

La misma denominación podrá recibir el operario de calderería que realice operaciones análogas en calderería o construcciones metálicas.

Trazador de gálibos.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis y reproducirlos a tamaño natural, trazar y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas y gálibos que sirven de patrón para la concentración de las diferentes cuadernas o piezas que componen un barco.

Herrero-forjador.—Es el operario capacitado para todas las operaciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos de hierro o acero forjado y, conforme a ellos, apreciar y calcular la mejor forma y dimensiones de semiproductos redondos, llantas o llantón, palanquillas, techo, etc., para obtener la pieza forjada con el máximo aprovechamiento de material; estirar, aplinar, recalcar, punzonar, bigornear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar y embutir estos materiales, según los casos, mediante percusión o compresión en caliente, con el mínimo de caídas posibles.

Tornero.—Es el operario capacitado 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 cualesquiera 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, trenzado y planeado y esmerilado de cueillos y medias cañas.

Tendrá esta categoría el Tornero de cilindros, siempre que haya efectuado el aprendizaje de acuerdo con lo establecido en el artículo.

Rectificador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos o máquinas, ejecutando, conforme a aquéllos y con las tolerancias exigidas en cualquiera de las variedades rectificadoras—ordinarias, universales y especiales—, labores de planeado, cilindrado exterior e interior, rectificado de conos, refrendado, terminación de cueillos, medias cañas y otros perfiles y acabado en toda clase de herramientas de corte, conociendo las cualidades de grado y dureza de las piedras y plata, a usar con cada material o circunstancia y el manejo y corrección del instrumental de precisión empleado para la verificación y medida.

Ajustador.—Es el operario capacitado 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 huelgas variables, según las circunstancias, de utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de limas y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgas y equilibrio de las piezas, si así lo requieren.

Calderero de hierro.—Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos con croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y, conforme a ellos, realizar las labores de trazar, plantillar, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escarlar, remachar, ufetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar las chapas o perfiles en caliente, mediante martillo.

Calderero de cobre.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de construcción en cobre, latón y otros metales y, conforme a ellos, realizar las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillar, enderezar, cortar, taladrar, curvar, armar, re-

machar y montar los elementos que las integran plantillar, cortar, roscar, curvar, ajustar, soldar, bridas, encuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón y hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radios indicados en los planos.

Hojalatero-Plomero y Fumista-Calefactor.—Es el operario capacitado en todas las operaciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de las instalaciones de agua, gas, saneamiento, cocina y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, cinc y hojalata y, de acuerdo con aquéllos, realizar con los útiles correspondientes las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar y entallar.

Soldador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridos para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gálibos corrientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo, caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar, con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos, bronce, aluminio, etc. Esta categoría es tanto para el Soldador eléctrico como el oxiacetilénico.

Electricista.—Es el operario capacitado 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 en el montaje de las líneas como el de aparatos y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador.

Orfebre.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos, dibujos y croquis del arte de la platería en general sobre formas y construcción, armado y soldadura; conocer y emplear debidamente los medios usuales de fijación y colocación de los elementos de soldar, elegir el tipo y calidad predicha de las diversas soldaduras, la aleación que deben tener éstas en fuertes y menos fuertes, tanto en las leyes de oro y plata como de metales, para que la pieza sometida a diferentes caldeos admita la soldadura sin deformaciones; caldear, rellenar, ajustar, limar, segustear, enderezar, aplinar, estirar, recalcar y curvar con el mínimo de deformación posible en oro, plata, cobre, alpaca, aluminio, acero inoxidable, bronce y metales blandos, con soplete a gas y de oxiacetileno.

Entallador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas de orfebrería, con apreciación de la dureza y estiraje necesarios del metal para conseguir la mejor forma y dimensión de los discos con el máximo aprovechamiento; ejecutar y construir económicamente los mandriles indeformables, hasta donde sea posible, con reproducciones interiores y exteriores, y, de acuerdo con los planos y croquis, plantillar, voltear, bordear y relatar, torneare en óvalo y martillar las piezas sin deformación ni degolladuras.

Cincelador-repujador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Poseer conocimiento amplio de dibujo lineal y de figura para producir y reproducir, ampliando o reduciendo el dibujo que se le encomienda sobre la pieza, a fin de repujar primero y cincelar después sin degolladura del material; conocer los estilos y medidas de cada época para ejecutar los trabajos, calcular previamente el coste a que ascenderá la obra que se le encargue y conocer las aleaciones de los metales en sus diversos grados de dureza imprescindibles para que resulte más perfecto el trabajo.

Grabador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Poseer conocimiento amplio de dibujo lineal, adorno y figura necesarios para producir y reproducir sobre la pieza que haya de grabar, con ampliación o reducción del dibujo encomendado; conocer los estilos y modos de cada época para realizar los trabajos y calcular previamente el coste a que habrá de ascender la obra que se le encargue.

Cerrajero.—Es el operario que con conocimiento de dibujo tiene capacidad para desarrollar un plano de su especialidad, ampliando al tamaño natural los detalles principales del mismo y ejecutando toda clase de trabajos propios de su cometido, como balastradas de escaleras, puertas artísticas, verjas, etc., como ventanales metálicos y similares.

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 engranajes, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, talador y mandrinado.

Mandrinador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecánica y máquina y, de acuerdo con ellos, ejecutar en cualquier clase de mandrinadora trabajos de vaciado y ensanche de huecos circulares y trabajos de precisión, incluso con superficies cónicas, y todos aquellos que en estas máquinas puedan ejecutarse.

Galvanizador, Plateador, Niquelador, Cromador, etc.—Son los operarios capacitados para ejecutar toda clase de manipulaciones en los baños galvanotécnicos, preparación, conservación, limpieza mecánica, química y electrolisis.

Carpintero de ribera.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Manejo de las herramientas propias de su oficio, como hachas, azuelos, etc.; conocer el trazado de línea de buques, nivelar y encuadrar las cuadernas y embragado y apuntalamiento de las mismas y de las distintas cubiertas; conocer, asimismo, las distintas clases de maderas destinadas a cubiertas y casetones de los buques, botes, gasolinos y barcos de madera; construcción de botes o gasolinos según planos, incluso su trazado; construcción de cubiertas de buques con conocimiento de las distancias de los topes de tablas; calafateo de cubiertas en uso, de ruevas cubiertas y casqueado, sabiendo el número de mechas que ha de introducirse en la preparación de la brea; construcción de casetas, tambuchos y claraboyas en cubiertas sobre planos con perfecta estanqueidad; construcción de palos botavaras o puntales de carga sobre planos. Todo este trabajo ajustado en tiempos normales y con la menor pérdida de madera.

Cantero.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis representativos de piedras labradas, designadas generalmente por mampuestos, sillares, sillarejos y দেবলা molduradas o sin moldurar y, de acuerdo con ellos, determinar las dimensiones del bloque de piedra que más convenga económicamente para la obtención del elemento fijado; trazar las plantillas positivas o negativas correspondientes a las distintas caras o paramentos de aquéllos o marcar directamente sobre dichas obras sus contornos y líneas maestras; efectuar en la piedra la labra adecuada, procediendo al efecto a acusar o destacar sus aristas con el martillo o malleo, rebajar o igualar sus caras o paramentos y moldear las molduras con el puntero, pico, trinchante, burjardas y martellinas; hacer o sacar las tiradas o ataduras con la gradina fina y cincel, uniéndolas cuando sea menester; construir obras de fábrica de mampostería ordinaria, careada y concertada; conocer y ejecutar los sistemas de aparejos corrientes a sogas o a tizón y combinados en obras de fábrica de sillaría.

Albañil.—Es el operario capacitado en todas las operaciones o cometidos siguientes: Leer planos o croquis de obra o de fábrica y replantearlos sobre terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente apionados y sin pandeos; construir arcos, bóvedas o bóvedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero posible y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueso; mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlazar, correr molduras y hacer tiroleras y demás decoraciones corrientes y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares.

Ebanista y Carpintero.—Son los operarios con capacidad para leer e interpretar planos o croquis de construcción de madera y realizar con las herramientas de máquinas correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje; todo ello acabado con arreglo a las dimensiones de los planos.

Pintor decorador. Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos o croquis, esquemas, decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, enlucido o estuco y realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar y pulir, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando

madera u otros materiales, filetear, barnizar, brochar o mufequillar, patinar, dorar y pintar letreros.

Guarnicionero.—Es el operario capaz de ejecutar con cuero, objetos varios, como manoplas, correas de transmisión, cajas, bolsas, maletas, aparejos, etc.

Tapicero.—Es el experto capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Componer, aderezar y colocar tapices y cortinajes, guarnecer muebles con toda clase de tejidos y cueros y adornar habitaciones o estancias.

Maquinista de locomotoras.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Conducir las locomotoras cuidando de su buena conservación y limpieza, conocer la lectura de los aparatos de control, señales de tráfico y manobras, partes de que se compone la locomotora, hogar, conducto de humos, calderas, mecanismos y bastidor o soporte, aparatos de seguridad, manómetros, indicadores de nivel, válvulas de seguridad, taponés, fusibles, etc., y realizar en ruta reparaciones sencillas que no requieran la asistencia de personal especializado.

Joyerero.—Es el operario, artífice manual, que elaborando artísticamente en metales preciosos, consigue la creación de joyas de carácter personal y religioso, con la corrección exigida a estos trabajos y en rendimientos correctos.

Relojero.—Es el operario que, dedicándose a la construcción o reparación de relojes, efectúa con la debida corrección todas las operaciones necesarias para ello en los diversos tipos de reloj corriente, contadores de segundos, cronógrafos, cuentakilómetros, etc.

Aserrador mecánico.—Es el operario que, con conocimiento del mecanismo de la maquinaria, montaje de las diferentes clases de cintas, afilados y soldadura de las mismas, efectúa los despieces de madera, bien sobre lectura de planta, nota del trazador o trazado sobre la madera las piezas a cortar.

Tallista.—Es el operario, artífice manual, que está capacitado para interpretar dibujos artísticos en sus diversos estilos y épocas, y con arreglo a ellos reproduce, ampliando o reduciendo en madera con las herramientas propias de su oficio, el dibujo que se le encomiende o el que produce por los mismos medios en concepciones propias.

Ajustador de aparatos (Industrias de Telecomunicación).—Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los aparatos a fabricar, sus diagramas de conexiones y las correspondientes especificaciones de fabricación y ajuste. Realizar los ensambles y bobinados para su construcción, empleando los dispositivos, herramientas y máquinas. Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico de productor y localizar y reparar los defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Vaciador de grupos electrónicos (Industrias de Telecomunicación).—Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para realizar todas las funciones siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de tubos electrónicos, instalaciones de vacío, su correspondiente equipo eléctrico y las especificaciones de los diversos procesos de vaciado: Lectura de medida. Tener amplios conocimientos de los materiales usuales y vidrios empleados en la fabricación de tubos electrónicos. Vaciado de toda clase de tubos electrónicos, soldadura y corte de los mismos; construcción con toda clase de tubos electrónicos, soldadura y corte de los mismos; construcción con toda clase de vidrio, incluyendo el cuarzo. Localización de averías en los tubos e instalaciones de vaciado. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Soplador de vidrio (Industrias de Telecomunicación).—Es el operario que, en las Industrias de Telecomunicación y similares, está capacitado para todas las funciones siguientes: Leer e interpretar toda clase de planos y croquis de piezas, elementos y conjuntos para trabajos de tubos electrónicos, sus especificaciones de fabricación y ajuste. Trabajar con las diferentes clases de soplete de banco y mano, tornos, máquinas de hacer pies, máquinas de serrar cabezas y todo con cuantas máquinas y dispositivos se emplean en esta clase de fabricación, empleando vidrio de distinta clase, incluso el cuarzo. Limpieza, calibrado y corte de vidrio. Todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Verificador.—Es el operario que inspecciona o verifica trabajos realizados en materiales, etc., y capacitado para leer e interpretar planos, croquis y esquemas de piezas y elementos de máquinas o mecanismos, incluso las eléctricas y las estructuras, armaduras, depósito, etc., cuyas superficies han sido pintadas contra oxidación o, con objeto de una buena presentación, verificar y comprobar la correcta ejecución de las pie-

zas o mecanismos en curso de fabricación o terminados, trazar y ejecutar a sus medidas exactas las plantillas patrón, comprobar que las operaciones de raspar, picar, cepillar y pintar han sido realizadas correctamente; confeccionar fichas de defecto o rechazos, verificar presiones de trabajos de calderas, tubos compuertas, conexiones bobinas, encintados de aspiras, ensayos de máquinas rotativas, ejecución del equilibrio mecánico de los rotores por medio de equilibradoras, así como el aspecto de las soldaduras, remaches, mecanizado de piezas en general, montaje de las mismas, comprobar el terminado y correcto funcionamiento de aparatos o máquinas, todo ello mediante el manejo del instrumental, micrómetro, calibres, reglas, metros, compases, aparatos de medidas eléctricas, lámparas de prueba, lupa, etc., empleados para la verificación y medida, y deberá conocer las normas de Empresa nacionales o internacionales, como igualmente las tolerancias DIN o ISA.

Electricista electrónico.—Es el operario que teniendo conocimiento de esquemas, diagramas y símbolos empleados en electrónica, así como de transformadores de radio y radiofrecuencia, válvulas electrónicas, rectificadores y regeneradores de tensión, circuitos y modificadores de tensión, circuitos oscilantes y permanentes, generadores de ondas senoidales y no senoidales, generadores de radio y radiofrecuencia, traductores de célula fotoeléctrica, circuitos de sintonía, modulación, detención y conexiones, circuitos de televisión, tanto comercial como industrial; regulación electrónica de la velocidad de los motores, equipos ultrasónicos, hornos de inducción, etc.; está capacitado para la construcción, reparación y calibrado de equipos industriales de tipo electrónico.

Oficial de mantenimiento.—Es el operario que teniendo conocimientos teórico-prácticos de ajuste, soldadura, calderería y electricidad, está capacitado para realizar las siguientes operaciones: Leer e interpretar planos y croquis de piezas, estructuras metálicas e instalaciones eléctricas; trazar, marcar y acabar de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con tolerancias variables, utilizando las herramientas propias del ajustador, y realizar el montaje y desmontaje de máquinas y mecanismos; conoce las distintas formas de soldaduras y la aportación de material para las mismas; elegir el tipo de electrodo más adecuado para poder trabajar; rellenar, cortar y soldar, tanto con soplete oxiacetilénico como con arco eléctrico, materiales férricos y no férricos; tiene conocimientos elementales del trazado, pimentado, enderezado, cortado, taladrado, curvado, escorlado, remachado y cincelado; realiza instalaciones de alumbrado utilizando tubo bergman, plástico y acero, así como sencillas instalaciones de fuerza. Efectuando además pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como de utillaje.

Automatista-instrumentista.—Lee e interpreta planos o croquis de elementos o piezas mecánicas, circuitos eléctricos y electrónicos, así como conjuntos parciales o totales de instrumentos a montar o reparar. Ajusta el funcionamiento mecánico y eléctrico, localizando y reparando defectos. Realiza el mantenimiento programado de todo tipo de instrumentos de medidas eléctricas, electrónicas, galvanométricas, electrodinámicas y óptimas; para lo cual usa toda clase de aparatos y herramientas necesarias.

Monta, ajusta y pone a punto todo tipo de instalaciones de medida, regulación y control, simple o automático, de temperaturas, presiones, caudales, niveles analizadores de gas, poder calorífico, vacío, viscosidad, combustión, ácidos o alcalinidad de fluidos; también monta, calibra, repara y pone a punto los instrumentos de tipo mecánico eléctrico, electrónico, electrodinámico, con sus circuitos de transmisión, empleando herramientas adecuadas e instrumentos «patrón» como analizadores de circuitos y de lámparas electrónicas, etc.

Comprueba la hermeticidad de las uniones de las tuberías inyectando aire a presión por medio de una bomba accionada a mano y prevista de un manómetro. Controla la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre la lectura de los gráficos e indicación de los aparatos de la instalación con las obtenidas con los aparatos de comprobación, corrigiendo los defectos.

Ajusta y repara los equipos de puesta en marcha y señalización eléctrica en los servicios de baja tensión, para lo cual emplea las herramientas apropiadas.

Celoca y retira los gráficos de todos los instrumentos registradores, sustituyendo los ya impresos por los nuevos. Cambia las cintas, tapones, cargas de tinta, etc., y realiza el engrase de todos los tipos de aparatos mediante accidentes especiales. Cubre de su puño y letra los partes de trabajo y fichas de revisión o verificación de cada instrumento reparado para la correcta marcha del servicio.

Bobinador.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y esquemas eléctricos y, conforme a ellos, montaje de bobinas, empalmes de series, salidas y puentes, estañado de los empalmes dejándolos listos para su revisión y encintado, colocación de cuñas, suplementos y tacos, amarre de las bobinas, etc., y cableado, utilizando normalmente el siguiente instrumental: Porra de plástico, pinzas, tijeras, lima, alicate, soldador eléctrico, calentador de gas, estaño, manoplas, pasta de soldar, martillo, calibre, metro, etc.

Chapista.—Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis de piezas o elementos relacionados con las carrocerías de los vehículos y conforme a ellos, construir piezas o estructuras de chapa fina, debiendo llevar a cabo labores de trazado, plantillado, curvado, etc. Desmonta y monta las partes que constituyen las carrocerías, reparando todos los desperfectos de las mismas, ajustando y enlazando unas con otras las piezas de chapa que construya. Para el desarrollo de su cometido utiliza diversas herramientas, destornilladores, llaves, Alicates, limas, arco de sierra, martillo, asentadores, etc. Asimismo emplea el equipo oxiacetilénico y maneja las máquinas plegadoras, cizalla de mano, mesas «tas» para enderezar y trabajar la chapa, máquina universal de moldear chapa y, en general, cuantos útiles de trabajo sean necesarios en esta clase de operaciones.

Todos los cometidos asignados en las anteriores definiciones de «Oficiales» habrán de entenderse cuando no se consigne expresamente en cada uno de ellos, realizados en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Si las necesidades de los trabajos requiriesen la implantación de nuevos oficios en la industria siderometalúrgica, se incluirán en la presente Ordenanza, con arreglo a la definición que proceda.

Los porcentajes mínimos de obreros profesionales o de oficio que las Empresas han de tener de cada oficio serán los siguientes:

25 por 100 de Oficiales de primera.

55 por 100 de Oficiales de primera y segunda en conjunto, siendo el resto de Oficiales de tercera.

SUBALTERNOS

Se consideran subalternos en la Industria Siderometalúrgica los trabajadores mayores de dieciocho años, que desempeñan funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, para los cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las Escuelas de Primera Enseñanza y sólo poseen responsabilidad inherente al cargo.

Las definiciones concretas de cada uno de los subalternos son las siguientes:

Listero.—Es el subalterno encargado de tomar las entradas y salidas del personal obrero, anotar sus faltas de asistencia, mano de obra, horas extraordinarias y ocupaciones a puestos y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos; repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica y tendrá el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerzan sus funciones.

Cuando por la organización del trabajo en la Empresa los Listeros realicen, además, trabajos de liquidación de primas o destajos y resuman su importe en pesetas o cualesquiera otro cometido análogo, o que se les pudiera confiar relacionados con su función, se considerarán como Oficiales administrativos de segunda, pero sujetos en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas para su clasificación como Listeros mientras permanezcan afectos a este servicio.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, los Listeros con más de cinco años de servicios quedarán equiparados, a efectos económicos, con los Oficiales administrativos de segunda, pero estando sujetos en cuanto a las demás condiciones laborales, a las fijadas para su categoría de Listeros y sin que puedan pasar al grupo Administrativo.

Almacenero.—Es el subalterno 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 distribuir las 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 anterior-

mente señaladas, conservarán todas ellas la clasificación de Almacenero.

Quando 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 segunda, pero sujeto en cuanto a las demás condiciones, a las establecidas en su categoría propia de Almacenero.

Chófer de motociclo.—Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente, conduce motocicletas con caja para el transporte de mercancías.

Chófer de turismo.—Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con conocimientos mecánicos de automóvil, conduce los turismos de la Empresa.

Chófer de camión y de grúas automóviles.—Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóviles de la Empresa.

Conductor de máquinas automóviles.—Es el subalterno que estando en posesión del carnet de conducir de clase «C» o grado superior, y con conocimientos suficientes, a juicio de la Empresa, para reparar aquellas averías, eléctricas o máquinas, que no exijan el traslado de la máquina a su cargo, a un taller, conduce, dentro del recinto de la factoría, alguna de las máquinas siguientes: tractores, excavadoras, palas cargadoras, carretones de horquilla o similares.

Pesador o basculero.—Es el subalterno que tiene por misión pesar, registrar en los libros correspondientes y remitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

Quando este productor realice, aparte de las misiones señaladas, otras funciones de superior categoría, será clasificado en esta última, bien entendido que cuando aquellas sean la formación de partes para obtención de costos o de producciones u otras operaciones, será clasificado como Oficial administrativo de segunda.

Guarda jurado o Vigilante de industria y comercio.—Es el subalterno que tiene como cometido funciones de orden y vigilancia y ha de cumplir sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las Leyes que regulan el ejercicio del aludido cargo para las personas que tienen tal nombramiento.

Quando este productor asuma mando sobre otros Guardas o Vigilantes, percibirá sobre su sueldo el 10 por 100 del sueldo asignado.

Vigilante.—Es el subalterno que, con las mismas obligaciones que el Guarda jurado, carece de este título y de las atribuciones concedidas por las Leyes para aquél titular.

Cabo de Guardas o Vigilante jurado de industria y comercio. Es el subalterno procedente de la categoría de Guarda jurado, que tiene a su cargo un grupo de siete Guardas o Vigilantes, como mínimo, con funciones de mando y organización.

Ordenanza.—Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copiar documentos a prensa, realizar los encargos que se le encomiendan entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otras trabajos elementales por orden de sus Jefes.

Quando este productor efectúe a su vez funciones de cobro y pago por orden de la Empresa, fuera de las dependencias de la misma, percibirá una bonificación del 10 por 100 del sueldo asignado.

Se considerará excluido de esta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la Empresa.

Portero.—Es el subalterno que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a fábricas o locales, realizando funciones de custodia o vigilancia.

Botones.—Es el subalterno mayor de catorce años o menor de dieciocho, encargado de realizar labores de reparto dentro o fuera del local a que esté adscrito.

El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo, ingresará automáticamente en la de Ordenanza al llegar a dicha edad, si hubiera vacante, y de no haberla, quedará si lo desea en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como botones y el que correspondería como Ordenanza.

Conserje.—Es el subalterno procedente de las categorías de Ordenanza o Portero, que tiene a su cargo un grupo de cinco Ordenanzas o Porteros, como mínimo, con funciones de mando y organización.

Enfermero.—Es el subalterno que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos sencillos requeridos por los servicios en los establecimientos sanitarios, realiza funciones para las cuales es condición indispensable obtener el nombramiento de Enfermero.

Personal de Economato

Dependiente principal.—Es el subalterno que, además de ejercer la misión confiada al Dependiente auxiliar, está al frente de una Sección del Economato, con Dependiente auxiliar a sus órdenes o que, aun sin ejercer mando, tiene la responsabilidad directa de una Sección o Subsección especializada, para las que se requiere cierta experiencia y conocimientos superiores a los de un Dependiente principal, a juicio de la Empresa.

Dependiente auxiliar.—Es el subalterno que tiene la misión de recibir, ordenar y distribuir las mercancías y géneros del Economato, bien sea a las órdenes de un Dependiente principal o en una Sección o Subsección para la que, por su contenido, no se precisa gran experiencia o conocimientos especiales, a juicio de la Empresa.

Aspirante.—Es el subalterno que dentro de la edad de catorce a dieciocho años, se inicia en los trabajos de los Dependientes y que, al cumplir los dieciocho años, ascienden automáticamente a la categoría de Dependiente auxiliar, si hubiere vacante, y de no haberla, quedará, si lo desea, en la de Aspirante, incrementándose su sueldo con el 75 por 100 de la diferencia entre el sueldo que percibía como Aspirante y el que le correspondería como Dependiente principal.

Personal de cocina y comedor

Estará constituido por las siguientes categorías:

Cocinero principal.—Asimilado económicamente a Dependiente principal de Economato.

Cocinero auxiliar.—Asimilado económicamente a Dependiente de Economato.

Pinche de cocina.—Asimilado económicamente a Pinche.

Camarero mayor o Mayordomo.—Asimilado económicamente a Dependiente principal de Economato.

Camarero.—Asimilado económicamente a Dependiente de economato.

Pinche de camarero.—Asimilado económicamente a Pinche.

Las categorías precedentes existirán cuando haya productorea que realicen sus funciones con carácter exclusivo y no cuando las desarrollen durante un tiempo limitado, dentro de la jornada o fuera de ella, alternándolas con las propias de su categoría profesional.

Telefonista.—Es el subalterno que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado de una centralita telefónica.

En las Empresas modestas o en aquellos talleres en que, por su organización de trabajo, cualquier subalterno no ocupe toda su jornada en el desempeño de su específica función, podrá encargarse de otras análogas para ocupar toda la jornada, siendo clasificado en la de mayor categoría a efectos de su retribución.

ADMINISTRATIVOS

Quedan comprendidos en el concepto general de personal administrativo o de oficina, en Empresas siderometalúrgicas, cuantos, poseyendo conocimientos de proceso administrativo, técnicos o contables, realicen en despachos generales o de fábricas, 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 de 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 inmediatas del Jefe de primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa, si éste existiera, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Cajero.—Es el encargado de realizar los cobros y pagos en las fábricas, con arreglo a las normas que sobre el particular tenga

establecidas cada Empresa, teniendo a su cargo la custodia de caudales; confeccionará los presupuestos y todos los documentos que se relacionan con la Caja, como libro de caja, auxiliares, etc. Tendrá amplios conocimientos de contabilidad y será responsable de cuantas anomalías se deriven de su cometido.

Tendrá la categoría de Jefe de primera en las Empresas de más de 1.000 trabajadores; Jefe de segunda, en las Empresas de 250 a 1.000 trabajadores, y de Oficial de primera, en las Empresas de menos número de trabajadores. Por ser cargo de confianza, será siempre de libre designación de la Empresa.

Oficial de primera.—Es el administrativo, mayor de veinte años, 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 o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y correspondencias, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de primera o segunda, si los hubiere; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho; llevar a cabo, mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programa de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan en su ejecución.

Oficial de segunda.—Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes 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; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá, como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan 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, y los mecanógrafos de uno y otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda; llevar a cabo la perforación y verificación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etcétera, mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

En la función de Taquimecanógrafo, así como en la de Mecanógrafos, queda excluido el límite mínimo de edad.

Donde existan los llamados «Escribientes de taller», tendrán la remuneración y categoría, a todos los efectos, de Auxiliar administrativo, a excepción del horario de trabajo, que seguirán el del taller a que estén adscritos.

Los Auxiliares administrativos con más de cinco años de servicios tendrán la remuneración de Oficiales de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Aspirante.—Se entenderá por aspirante administrativo al que dentro de la edad de catorce a dieciocho años, trabaja en las labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Viajante.—Es el empleado que al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado por la Empresa en otros cometidos adecuados fuera del tiempo dedicado a los viajes.

Se le asignan las retribuciones mensuales del Oficial primera administrativo.

TÉCNICOS

Es personal técnico el que, en posesión o no 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.

TÉCNICOS NO TITULADOS

Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones para las que han sido contratados por la Empresa.

A. Técnicos de taller

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma que a continuación se expresa:

Jefe de taller.—Es el técnico que con mando directo sobre Maestros y Contramaestros, y a las órdenes de Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponden: La organización o dirección del taller o talleres, croquisamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación del herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Maestro de taller.—Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los Maestros segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

A los efectos de remuneración, y por la parte de jornada en que desempeñe su cometido, serán incluidos en esta categoría profesional los Profesores de enseñanzas técnicas y prácticas, conjuntamente, que las practiquen en las Escuelas de Aprendizaje, siempre que no sean titulados, en cuyo caso quedarán incluidos dentro de las categorías correspondientes.

Maestro segundo.—Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Jefe de taller o Maestro primero, si éstos existen, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento de reparaciones, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento.

Contramaestre.—Es el técnico que, con mando directo sobre los Encargados y a las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de taller, si los hubiere, posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad, responde de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producciones y rendimientos.

Encargado.—Es el técnico que bajo las órdenes inmediatas del Maestro o Contramaestre, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al obrero 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 la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

Capataz especialista.—Es el que, a las órdenes de un Encargado, si éste existiere, reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de Peones y Especialistas en labores que no exijan conocimiento técnico ni de interpretación de planos, aunque reclamen algo más que el esfuerzo físico, como, por ejemplo, operaciones de carga y descarga de carruajes, maniobras y distribución de materiales, distribución del personal para obtener el mejor rendimiento, vigilancia y demás operaciones análogas.

Capataz de peones ordinarios.—Es el que dirige y vigila los trabajos realizados por dicha categoría de Peones y que ejerce sobre éstos función de mando.

B. Técnicos de oficina

Los técnicos que integran este subgrupo se definen en la forma siguiente:

Delineante proyectista.—Es el técnico para cuyo cometido no necesita título profesional, que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de todas estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos.

Dibujante proyectista.—Es el técnico que con subordinación a un motivo prefijado y a iniciativa propia, proyecta, realiza y desarrolla los proyectos de decoración, mueblaje, etc.; ordena, vigila y dirige en la práctica la ejecución de los mismos, y tiene la responsabilidad propia de cuanto afecta a su trabajo.

Delineante de primera.—Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubricaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

Práctico en topografía.—Es el técnico que conociendo el manejo de toda clase de aparatos topográficos realiza los trabajos de campo y gabinete necesarios para el levantamiento de planos, replanteo en obras y demás cometidos de índole análoga que se le encomiendan, siendo responsable de su correcta ejecución.

Fotógrafo.—Es el técnico que, con carácter permanente, iniciativa y responsabilidad propia en cuanto afecta a la forma de desarrollar su trabajo realiza la información fotográfica de cuantos actos o trabajos se le ordenen, dedicados a la obtención de impresión de placas o películas, revelado, positivado, ampliaciones fotográficas, retoque y corrección de las negativas y de las copias y, en general, todos los trabajos propios de un fotógrafo profesional realice o no trabajos de reproductor de planos o reproductor fotográfico.

Delineante de segunda.—Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aliadas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de tales resistencias de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

Calcador.—Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

Reproductor fotográfico.—Es el que reproduce y revela por procedimientos fotográficos, máquinas e instalaciones industriales y copias fotográficas, ampliándolas o reduciéndolas si fuese necesario.

Reproductor y Archivero de planos.—Es el técnico cuyas actividades se limitan al archivo en prensa o reproducción en máquinas de planos al ferroprensario, serpia y otras similares.

Archivero-bibliotecario.—Es el responsable de los archivos, ordenación de obras de consulta, así como de la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etc.

Si realiza simplemente la mecánica de estas operaciones, se considerará como auxiliar.

Auxiliar.—Es el mayor de dieciocho años que sin iniciativa propia se dedica, dentro de la oficina, a la realización de operaciones elementales y complementarias y, en general, a puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

Los calcadores, Reproductores fotográficos y Auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Delineantes de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Aspirante.—Es el que dentro de la edad de catorce a dieciocho años trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, afín de iniciarse y formarse en ellas.

C. Técnicos de organización

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma siguiente:

Jefe de primera.—Es el técnico que con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de organización y Jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Entidad, hasta el límite en que queda ligada su autoridad por el Reglamento Interior de la Empresa. En actuación está subordinada a motivos prefijados dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, planteamiento, inspección y control de todos los casos; programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación o valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y formación de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas complejas, con variaciones de materiales precisos para trabajos diversos, así como se obtengan tanto de planos como sobre obras. Toda clase de misiones de Jefe dentro del ámbito de las funciones inherentes a utilización de máquinas, instalaciones y turno de obra, progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

Jefe de segunda.—En todo será similar al de primera, con la diferencia de la jerarquía de la Empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que manda.

Técnicos de organización de primera.—Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de primera o segunda, si éstos existieren, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometrajes y estudios de tiempos 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 sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para partes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

Técnicos de organización de segunda.—Es el técnico que, además de hacer los trabajos propios de auxiliar de Organización, realiza los siguientes: cronometrajes de otro tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones, necesidades de sus superiores; cálculo de tiempo con datos; trazados sobre plano y obra de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

Auxiliar de organización.—Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago control de operaciones sencillas; archivo y enumeración de planos y documentos; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas; representaciones gráficas.

Los auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos de Organización de segunda, en tanto no les corresponda ascender.

Aspirantes.—Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de Organización.

D. Técnicos de laboratorio

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la siguiente manera:

Jefe de primera.—Es el que, en posesión del correspondiente título español, tiene la responsabilidad de la dirección, organización y distribución de trabajos propios de un laboratorio específico de la industria siderometalúrgica, comprendiendo sus distintas secciones de químicas, metalografía y ensayos químicos, llevando a su cargo todas éstas con la disciplina del personal ligado directamente a sus órdenes.

Jefe de segunda.—Es quien, con título profesional o no y con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, sólo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajo de los que, para su mejor organización, han podido constituirse; sobre él recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, si lo hubiere.

Analistas.—Son los técnicos encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del Jefe de segunda o, en su defecto, de los Ayudantes de Ingeniero en caso de haber Jefe de primera.

Se divide esta clase en dos categorías: Analistas de primera y Analistas de segunda. Para el paso de una a otra categoría se tendrán en cuenta los años de servicio y su capacitación.

Auxiliar.—Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica dentro del laboratorio a la ejecución de operaciones elementales y complementarias de los Analistas, realizándolas como aprendizaje y formación para ascender a la categoría de éstos.

Los Auxiliares con más de cinco años de servicio tendrán remuneración de Analistas de segunda en tanto no les corresponda ascender.

Aspirante.—Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de laboratorio.

E. Técnicos de diques y muelles

Los que constituyen este subgrupo se definen como sigue:

Jefes de diques o varaderos.—Son los técnicos responsables, según los casos, de la maniobra de entrada y salida y puesta en seco de los buques que utilizan los servicios de dique, o de la puesta en seco y botadura de los que utilizan los varaderos.

Jefes de muelle o Encargados generales.—Son los que a las órdenes inmediatas de los Administradores Ayudantes de Ingenieros Jefes, si los hubiere, reúnen las condiciones técnicas y prácticas necesarias para dirigir o señalar, como Encargados generales, los emplazamientos de atraque y desatraque de los buques al muelle, cargar y cuantías operaciones se realicen con los transportes u operaciones marítimas.

Buzos y Hombres-rana.—Son los trabajadores que, reuniendo los requisitos reglamentarios exigibles y provistos de equipos especiales, efectúan trabajos bajo la superficie del agua, ejecutando, a las órdenes de la Empresa, las funciones propias de su técnica.

PERSONAL TÉCNICO TITULADO

Son aquellos que en posesión de un título profesional en sus diversos grados, expedido por Centros docentes establecidos oficialmente por el Estado español o Centros reconocidos por el mismo, desempeñan las funciones de la especialidad técnica para las que han sido contratados por la Empresa.

Ingenieros, Arquitectos y Licenciados.—Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo concertado en razón de aquel título, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

Pilotos y Aparejadores.—Integran esta categoría los técnicos de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título o realicen las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.—Son los técnicos que, hallándose en posesión de los correspondientes títulos profesionales y con mando directo sobre Maestros y Contramaestros, o en oficinas técnicas, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización y dirección del taller o talleres; el cro-

quizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de los trabajos que han de realizarse y determinación del instrumental necesario; estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de las instalaciones.

Profesores de enseñanza.—Comprenderá dos categorías: I, Maestros de enseñanza primaria, y II, Maestros de enseñanza elemental. Estarán constituidos por quienes, teniendo el correspondiente título profesional oficial, realizan de forma normal y regular las funciones señaladas como propias de su profesión.

Maestros industriales.—Son los técnicos que en posesión de diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos en las Escuelas de Trabajo.

Capitanes, Pilotos y Maquinista de gángulies y barcos en prueba.—Integran estas categorías profesionales las que a continuación se indican:

1. Capitanes y primeros Maquinistas.
2. Pilotos y segundos Maquinistas.

Los Capitanes, Pilotos y Maquinistas, en sus diversos grados profesionales, son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan sus servicios como tales en gángulies o barcos en prueba.

Graduados sociales.—Son los técnicos que, en posesión del título oficial correspondiente, realizan funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, retribución, trabajo, descanso, seguridad, economatos, comedores, indumentaria, previsión y esparcimiento del personal, y de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de hermandad y convivencia de cuantos participan en la Empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia.

Ayudantes Técnicos Sanitarios.—Son los que, en posesión del título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

MINISTERIO DE COMERCIO

ORDEN de 22 de agosto de 1970 sobre fijación del derecho regulador para la importación de productos sometidos a este régimen.

Ilustrísimo señor:

De conformidad con el apartado segundo del artículo cuarto de la Orden ministerial de fecha 31 de octubre de 1963, Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—La cuantía del derecho regulador para las importaciones en la Península e Islas Baleares de los productos que se indican son los que expresamente se detallan para los mismos:

Producto	Partida arancelaria	Pesetas 100 Kg.
Quesos y requesón:		
Emmental, Gruyere, Sbrinz, Bergkäse y Appenzell, en ruedas, con contenido mínimo de materia grasa del 45 por 100; de valor CIF igual o superior a 7.460 pesetas por 100 kilogramos que cumplan la nota 1	04.04 A-1-a-1	100
Idem, id.: de valor CIF igual o superior a 8.553 pesetas por 100 kilogramos que cumplan la nota 1	04.04 A-1-a-2	100
Emmental, Gruyere, Sbrinz, Bergkäse y Appenzell, en trozos envasados, con peso superior a un kilogramo; de valor CIF igual o superior a 8.306 pesetas por 100 kilogramos que cumplan la nota 1	04.04 A-1-b-1	100
Idem, id.: de valor CIF igual o superior a 9.458 pesetas por 100 kilogramos que cumplan la nota 1	04.04 A-1-b-2	100