

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	1
-------------------	--	-------------------------------	---

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA (*)

APROBADA POR O. DE 29 DE JULIO DE 1970 (B.O.E. DE 25 DE AGOSTO, I.L. 1769)

Rectificado en el B.O.E. de 7 de noviembre de 1970 (I.L. 1769)

ORDEN DE 17 DE FEBRERO DE 1988, QUE DEROGA LA ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

La disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores autoriza al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, con el informe preceptivo previo de las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas. Las Ordenanzas y Reglamentaciones constituían la fuente básica de regulación de las condiciones de trabajo en el sistema de relaciones laborales anterior al Estatuto de los Trabajadores, y suponían la expresión de un sistema basado, en vez de en la autonomía negociadora de los agentes sociales, en el intervencionismo en materia laboral.

El desarrollo de la negociación colectiva a partir del Estatuto de los Trabajadores ha permitido que en un considerable número de sectores de actividad, como es el caso de los comprendidos en el ámbito de las normas a cuya derogación ahora se procede, se haya establecido un régimen jurídico completo y actualizado para las relaciones laborales, en dicho ámbito, unas veces por medio de Convenios nacionales, y otras, a través de Convenios provinciales o de empresa.

No hay que olvidar por otra parte que el mantenimiento, aunque sólo fuese formal, de la vigencia de estas Ordenanzas y Reglamentaciones, al coexistir con normas posteriores, estatales o pactadas, que inciden en una parte sustancial de los contenidos de aquéllas, plantea los lógicos problemas de clarificación del régimen jurídico aplicable, problemas estos que se ven agravados por la contradicción que se da entre el enfoque de estas Ordenanzas y Reglamentaciones, y el de las normas y Convenios actualmente

vigentes, que responden a un sistema de relaciones laborales cuyos planteamientos, basados en el fomento y desarrollo de la negociación colectiva, no coinciden lógicamente con los propios del anterior sistema.

En su virtud, consultadas las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, y de conformidad con lo previsto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, he tenido a bien disponer:

Artículo único.-Quedan derogadas la Orden de 20 de septiembre de 1947 por la que se aprobó la Reglamentación de Trabajo en las empresas dedicadas a la producción de Frio Industrial; la Orden de 30 de noviembre de 1977 por la que se aprobó la Ordenanza Laboral para las Actividades Avícolas; la Orden de 20 de marzo de 1971 por la que se aprobó la Ordenanza de Trabajo en las Industrias de Conservas y Salazones de Pescado; la Orden de 24 de julio de 1974 por la que se aprobó la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, y la **Orden de 29 de julio de 1970 por la que se aprobó la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.**

DISPOSICION TRANSITORIA

Lo previsto en las Reglamentaciones y Ordenanzas derogadas por esta Orden sólo **continuará siendo de aplicación** en aquellos casos en que se produzca remisión a las mismas en un Convenio colectivo actualmente vigente y mientras continúe en vigor dicho Convenio.

DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día 1 de marzo de 1988.

(*) Derogada por O. de 17 de febrero de 1988 (B.O.E. del 23, I.L. 923).

2	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
---	-------------------------------	--	----------------------

ORDENANZA DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

CAPITULO PRIMERO

Alcance de la Ordenanza

Artículo 1.º Finalidad.-La presente Ordenanza establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas encuadradas en la actividad siderometalúrgica.

Véase la D.T. segunda de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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 o 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 los 0,5 milímetros.

Para chapa de espesor igual o inferior a 0,5 milímetros la Ordenanza Laboral aplicable es la relativa a la Industria Metalgráfica, aprobada por O. de 1 de diciembre de 1971 (B.O.E. del 22, I.L. 2805), que puede verse en el apartado "Otras Disposiciones", de este mismo volumen.

Tendidos de líneas eléctricas.
Mecánica y óptica de precisión.

Estas dos últimas actividades pueden verse al final de la presente Ordenanza de Trabajo.

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. Art. 4.º Ambito personal.-Se regirán por la presente Ordenanza todos los trabajadores que presten 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 7.º 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.

Véanse los arts. 1.º 3 y 2.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

Art. 5.º Ambito temporal.-La presente Ordenanza entrará en vigor en la fecha que establezca la Orden aprobatoria.

Al no figurar en la Orden aprobatoria fecha alguna estimamos procedente acudir al art. 1.º del Código Civil, a cuyo tenor las leyes obligarán a los veinte días de su promulgación, si en ellas no se dispusiere otra cosa.

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 (*hoy Comités*) 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.

Hoy Comites de Empresa y Delegados de Personal.
Véanse los arts. 5, 20 y 41 del Estatuto de los Trabajadores sobre dirección y control de la actividad laboral y modificación de las condiciones de trabajo. Asimismo ver los arts. 61 y 81 de dicha Ley.

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 grupo 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 necesidades 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

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	3
----------------------	--	-------------------------------	---

de organización, y dada su naturaleza dinámica resultará de la adecuación a las necesidades de la Empresa, de los medios de ésta, aplicables 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 (*hoy Comités y Delegados*) 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 (Organismo extinguido), Servicio Nacional de Productivado, 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.

La Autoridad laboral resolverá en el plazo de treinta días. Finalizado dicho plazo sin haberse dictado Resolución expresa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante el Organismo Superior.

(Este último párrafo, fue agregado al texto de la Ordenanza por O.M. 20-VII-1974, B.O.E. del 31, I.L. 1748).

La Comisión Mixta Económico Social a que se refiere este artículo y que fué regulada por O.M. de 26-V-1971, B.O.E. de 14-VI-1971, I.L. 1335, ha sido suprimida por la desaparición del Organismo en que se integraba.

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, sobreentendiéndose 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 óptimo 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 hubiere 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 profesionales análogas a las que tengan habitualmente encomendadas.

Sobre rendimiento exigible y su disminución como causa de despido, véase el art. 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o medición.
3. 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. Si no implica cese de personal sino simplemente posibilidad de amortización de vacantes, cumplirá los requisitos exclusivos de comunicación a la Delegación Provincial de Trabajo e informe al Jurado o Enlaces Sindicales (*hoy Comités de Empresa y Delegados de Personal*), en su caso.
2. Toda reducción de plantillas que suponga cese de personal, se regulará por lo determinado en las disposiciones legales en vigor.

Sobre modificación de plantillas por causas tecnológicas o económicas, véase el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Dto. 696/80, de 14-IV-1980 I.L. 1619, que regula los expedientes de empleo.

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.)
- 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.

4	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
---	-------------------------------	--	----------------------

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 indiciales (*hoy Comités y Delegados de Personal*), 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.

Véase a este respecto, los arts. 52 y 53 de la Ley 8/80, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores, sobre ineptitud del trabajador respecto de las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo.

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.

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

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.

Véase el art. 16.4 de la Ley 8/80, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores, inserto en el Tomo I de la Parte General de esta Obra,

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 vengán 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 pueda otorgarse a los hijos de sus propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Véanse los arts. 16 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, en el Tomo I de la Parte General de esta Obra.

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

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

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

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

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.

El art. 14 del Estatuto de los Trabajadores preconiza el acuerdo expreso y escrito para el establecimiento del período de prueba, y fija con carácter general los límites de su duración.

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

Obreros y subalternos.-Se efectuara 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 aquél 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 la misma en categorías superiores a las señaladas para el ingreso, podrá hacerlo sin que dicho personal ocupe plaza en las correspondientes plantillas.

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

Cuando el ingreso en cualquiera de los grupos profesionales deba realizarse mediante concurso oposición, los Tribu-

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	5
------------------------------	---	--------------------------------------	----------

nales para intervenir en esos 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 (*hoy Comité*) y, en efecto 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 (*hoy extinguido este Organismo*).

Un Vocal por el Jurado o Enlace (*hoy Comité o Delegado de Personal*) 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 (*hoy Comité de Empresa*), 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 (*hoy extinguida*).

Un vocal por el Jurado o Enlace (*hoy Comité o Delegado*) donde aquél no exista.

c) Grupo de Técnicos.-Un Técnico, que asumirá la Presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Jurado (*hoy Comité*), 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 (*Organismo extinguido*).

Un vocal por el Jurado o Enlace (*hoy Comité de Empresa o Delegado de Personal*) 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 extraño 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 esté 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 (*hoy Comités de Empresa o Delegados de Personal*), 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, si como las condiciones que se requieran 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.

Véase el art. 24 de la Ley 8/80, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores, en el Tomo I de la Parte General de esta Obra.

Art. 25. Movilidad del personal.-Se denomina "cambio de puesto" la movilidad del personal dentro de los límites de su centro de trabajo.

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

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

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

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

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

- a) A petición del trabajador afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por sanción reglamentaria.
- d) Por necesidades del servicio.

6	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
---	-------------------------------	--	----------------------

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 anti-económicas 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 concurra 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 (*hoy Comités y Delegados*), 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.

Véanse los arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, con la nueva regulación para los traslados de residencia de los trabajadores -tanto definitivos como circunstanciales-

Véase, asimismo, el art. 52.c) de dicha Ley, sobre traslado, solicitado por el trabajador, en empresas de menos de 50 productores, en casos de extinción del contrato por causas objetivas.

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.

Véanse los arts. 49.1 y 4 y 50 del Estatuto de los Trabajadores, que establecen una nueva regulación del cese en el trabajo a iniciativa del trabajador.

CAPITULO III

De la contratación laboral

El Estatuto de los Trabajadores, en sus arts. 8 y siguientes y en su disposición transitoria tercera, establece una nueva regulación del contrato de trabajo y sus modalidades.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	7
----------------------	--	-------------------------------	---

Véanse, asimismo, en el Tomo I de la Parte General de esta Obra, en el apartado "Normas Generales de Trabajo" los epígrafes "Colocación" y "Contrato de Trabajo".

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 (hoy derogada por la Disposición Final 3.^a del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Final 4.^a del mismo).

En todo caso se formalizarán por escrito los contratos de trabajo del personal que preste servicios en Empresas dedicadas a la actividad de montaje e instalaciones industriales, por triplicado ejemplar, uno de los cuales se enviará a la Organización Sindical (hoy extinguido este Organismo).

(Este párrafo segundo fue agregado por O.M. 20-VII-1974 B.O.E. del 31, I.L. 1748).

Sobre el ingreso al trabajo, véase el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores.

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, constatando 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 periodo de duración máxima de tres meses. Si al término de este segundo periodo 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 periodo 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 corresponda, ya realizada.

8	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
---	--------------------------------------	---	------------------------------

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 de 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.

Véase el art. 6 de la Ley 8/80, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y en el Tomo I de la Parte General de esta Obra, en el apartado "Normas Generales de Trabajo, puede verse el epígrafe "Trabajo de los Menores".

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.

Véanse en el Tomo I de la Parte General de esta Obra, los artículos 4.2.c), 17.1, 24.2, 28, 37.4 y 48.4 de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, y bajo el apartado "Normas Generales de Trabajo" puede verse el epígrafe "Trabajos de la Mujer".

Art. 41. Contrato de 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.

Véase en el Tomo I de la Parte General de esta Obra, dentro del apartado "Normas Generales de Trabajo" el epígrafe "Extranjeros".

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 for-

ma 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 la que el empresario, 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 o el aprendiz tuviera dieciséis años cumplidos, será de dos años; en ambos supuestos el aprendiz ingresará con el salario asignado al tercer año.

(Se inserta este párrafo con la redacción dispuesta por O.M. 20-VII-1974 B.O.E. del 31, I.L. 1748).

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 haberterminado 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 aquéllas, 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

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	9
----------------------	--	-------------------------------	---

de la misma Escuela y representación del Jurado de Empresa (hoy Comité).

b) En las fábricas que no tengan establecida la Escuela de Aprendices el Tribunal de Exámenes estará constituido por:

Un Maestro de Taller, que asumirá la presidencia, nombrado por la Empresa, de acuerdo con el Jurado (hoy Comité), y en defecto de dicho acuerdo, designado por la Delegación de Trabajo.

Dos oficiales designados por la Organización Sindical (hoy extinguida).

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 (hoy extinguida).

Durante el tiempo que duren los exámenes los miembros de este Tribunal disfrutaran 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 ciento 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 de tercera.

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

(Se inserta este artículo con la nueva redacción dada por O.M. 20-VII-1974, B.O.E. del 31, I.L. 1748).

Art. 47.- 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.

(Se inserta este artículo con la nueva redacción establecida por O.M. 20-VII-1974, B.O.E. del 31, I.L. 1748).

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.

Véase el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una nueva regulación para el contrato de formación en el trabajo, nueva denominación del contrato de aprendizaje. Se regula, del mismo modo, en este ar-

ticulo el contrato de trabajo en prácticas y en el art. 22 se establecen medidas para facilitar a los trabajadores mayores de 16 años su formación profesional y social.

CAPITULO V

Jornada, descansos, licencias y excedencias

Art. 49.- El tiempo de trabajo promedio en jornada normal para el personal de las industrias comprendidas en esta Ordenanza sera de siete horas veinte minutos al día, de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalentes a dos mil ciento cinco horas de trabajo efectivo al año.

(Se inserta este artículo con la nueva redacción dada por O.M. 20-VII-1974, B.O.E. del 31, I.L. 1748).

Ver nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza

Art. 50.- La distribución de las horas de trabajo se efectuará de modo que no se preste servicio la tarde de los sábados, salvo en los casos de actividades continuadas o trabajos extraordinarios de reconocida urgencia. Esto, no obstante, las Empresas de acuerdo con el Jurado de Empresa o en su defecto los Enlaces Sindicales (hoy Comités de Empresa y Delegados de Personal), podrán establecer en su calendario laboral otro régimen de distribución de las horas de trabajo.

En todo caso, el máximo de tiempo de trabajo en jornada normal al día sera de nueve horas.

(Redactado este artículo, según lo dispuesto por la O.M. 20-VII-1974, reiterativamente citada).

Ver nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza.

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 periodo 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.

(La O.M. 20-VII-1974, suprimió el párrafo segundo de este artículo, relativo al personal que desempeñaba su trabajo en jornada ininterrumpida de 8 horas, disfrutando 30 minutos de descanso, computables como jornada de trabajo).

Ver nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza

Art. 52.- Cuando por necesidades del servicio las Empresas estimaren conveniente la modificación de los horarios establecidos u preceptuados por esta Ordenanza, y no recogidos en los Reglamentos de Régimen Interior respectivos, aquellos deberán solicitar la oportuna autorización de la Inspección Provincial de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical (hoy extinguida).

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 descanse, 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 (hoy Comités y Delegados), pudiendo establecerse a relevos continuados, criando las necesidades de la producción lo exijan. En caso de desacuerdo, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo.

Ver nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza.

Art. 53. Descansos.- El descanso mínimo para el trabajo que se preste ininterrumpidamente durante 8 horas sera 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 8 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 en 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.

Ver nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza.

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 período 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 período nocturno exceden de 4, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, si halle comprendida o no en tal período.

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 período nocturno expresamente.

De igual manera, quedan excluidos del mencionado suplemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos 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 oírá el informe del Jurado de Empresa o Enlaces Sindicales (hoy Comités de Empresa y Delegado de Persona).

La Ley 8/80, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores (inserta en el Tomo I de la Parte General de esta Obra), en su art. 6, n.º 2, excluye a los menores de 18 años de la realización de trabajos nocturnos.

Vease nuestra nota al artículo 56 de esta Ordenanza.

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, fallo 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, o 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 prorratea, la 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 trabajen 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.

Véase en el art. 80, el modo de calcular la retribución de las horas extraordinarias.

El art. 34 de la Ley 8/80, de 10-III-1980 -con la nueva redacción establecida por la Ley 4/83, de 29-VI-1983, y el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, fijan la jornada máxima de trabajo efectivo en 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, entendiéndose como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo, sin que pueda exceder de 9 horas la jornada ordinaria y establece un límite más escrito que la legislación anterior para el trabajo en horas extraordinarias (no más de ochenta al año prohibiendo en su art. 6 la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Asimismo, establece un descanso mínimo de 12 horas entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente y prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno (de 10 de la noche a 6 de la mañana), en cuyo período la retribución se incrementará en un 25 por 100.

El recargo o incremento sobre la retribución de horas extraordinarias se eleva, como mínimo, al 75 por 100 del valor de la hora ordinaria, pudiendo compensarse por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado al menos en el porcentaje indicado.

Véase también el art. 36 sobre horario flexible y trabajo a turnos, y el 37, números 1, 4 y 5 sobre descanso semanal y jornada reducida de las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses y de quienes tengan a su cargo a un menor de 6 años o a un minusválido físico o psíquico.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	11
----------------------	--	-------------------------------	----

Véase, también, en el Tomo I de la Parte General de esta Obra, apartado "Descanso y Jornada", el Real Dto. 2001/1983, de 28-VII-1983, sobre regulación de la Jornada de Trabajo, Jornadas Especiales y Descansos.

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 (hoy Comités de Empresa y Delegados de Personal), 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 (hoy Comités de Empresa y Delegados de Personal), 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.

El Calendario Laboral, conforme determina el artículo 50 de esta Ordenanza, dejara libre a los trabajadores la tarde del sábado, excepto en los casos de trabajo en actividad continuada o en aquellos supuestos en que por las Empresas y por el Jurado de Empresa, o en su defecto los Enlaces Sindicales (hoy Comités de Empresa y Delegados de Personal), se acuerde el trabajo el sábado por la tarde mediante un calendario laboral debidamente compensado.

(Este último párrafo fué agregado por O.M. de 20-VII-1974, I.L. 1748, tantas veces citada).

El calendario laboral para cada empresa en particular deberá ser expuesto en un lugar visible de cada centro de trabajo, eliminándose el requisito de visado por la Dirección Provincial de Trabajo según el art. 34.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por la Ley 1/1986, de 14-III-1986.

Véase aclaración a este artículo en la pág. V-5 de este mismo Capítulo.

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 quedara exceptuado el personal menor de veintinueve 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 (extinguido), 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 podran disfrutarse durante todo el año, arinque preferentemente en verano.

Las vacaciones podran 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 u Enlaces Sindicales (hoy Comités de Empresa y Delegados de Personal). En caso de discrepancia, resolvera la Magistratura de Trabajo.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondra, con rina 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 mas 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, etcetera, concertando particularmente con los interesados la forma mas conveniente de su vacación anual

Véase en el art. 70, el salario aplicable a las vacaciones.

El art. 38 del Estatuto de los Trabajadores, con la nueva redacción establecida por la Ley 4/83, de 29-VI-1983, fija la duración mínima de las vacaciones en 30 días naturales, debiendo conocer los trabajadores las fechas que les corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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, disfrutaran 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 su pongan 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 cuestion percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante el año, no podran 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 periodos 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, tendra derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado por las siguientes causas:

1. Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, conyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos.
2. Dos días naturales, en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hijos y conyuge y dos días laborales por alumbramiento de la 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 de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica En los demas casos, hasta el límite de dieciseis horas al año.

Interpretando en 28-IX-1976, B.O.M. XI/76, I.L. 2877/77, el art. 60, núm. 5, de la Ordenanza Laboral de Siderometalúrgica, la Dirección General de Trabajo declaró que:

"En la nueva redacción dada al artículo 60 de la Ordenanza Laboral por la Orden de 20 de julio de 1974, en el número 5 de dicho artículo, se distinguen dos situaciones: de un lado, la consulta médica de especialistas prescrita por el facultativo de Medicina general, lo cual, en relación al tiempo empleado, tiene carácter limitado en cuanto al tiempo a utilizar por el trabajador sin pérdida de la retribución. En los demás casos y supuestos que puedan plantearse en el terreno de la asistencia médica, como es la asistencia a consulta del Médico de cabecera o la asistencia prestada por la medicina particular se solapa y coexiste con los periodos de enfermedad, previstos en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo cual en ambos casos, el límite de tiempo será el de dieciséis horas al año o los cuatro días año, también. Es decir, la Ordenanza lo único que hace es ampliar las causas de la inasistencia al trabajo por los periodos de tiempo empleados en consulta, en la forma dicha, que no equivale a aumentar el límite que ya establecía el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que son las mismas horas en uno y en otro caso.

Quizás la única incidencia que pudiera tener la limitación establecida en la Ordenanza, con respecto al número de dieciséis horas, es el establecimiento de la nueva jornada legal de trabajo de siete horas veinte minutos por la Ley de Relaciones Laborales, en sustitución de las ocho horas, por lo que habría de obtenerse que el límite quedaría reducido a catorce horas cuarenta minutos, si bien aquí cabría que la interpretación fuese de seguir manteniendo el límite de dieciséis horas por ser condición más beneficiosa para el trabajador."

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.

(Se insertan los apartados 1, 2 y 5 de este artículo, con la redacción dada por O.M. de 20-VII-1974, I.L. 1748).

El Estatuto de los Trabajadores, en sus arts. 22, 37.3, 4 y 5 y 48.4 establece, con carácter general las licencias o permisos que por diversos motivos, tiene derecho el trabajador.

Véase, asimismo, en el Tomo I de la Parte General de esta Obra, en el apartado "Normas Generales de Trabajo", el epígrafe "Licencias o Permisos".

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 alcanzara en el tiempo el período de desempeño de aquel.

El personal femenino que contraiga matrimonio podrá optar por cualquiera de las situaciones a que se refiere el Decreto 258/1962, de 1 de febrero. La dote en el supuesto de optar por la rescisión será de un mes por cada año de servicio, computándose como año completo la fracción superior a seis meses y sin que pueda exceder de nueve mensualidades, calculadas en razón del salario contractual o pactado.

El Decreto número 2310/70, de 20 de agosto, B.O.E. del 24, I.L. 1746, derogó al que se cita en el texto.

La Ley de Relaciones Laborales de 8-IV-1976, en su art. 21.3, ha establecido que la resolución voluntaria de la relación laboral por matrimonio, del personal que ingrese en la empresa a partir de la entrada en vigor de esta Ley, no dará derecho a indemnización alguna, salvo disposición expresa en contrario de aplicación preferente, y el respeto de los derechos adquiridos.

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.

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 46, regula, con carácter general este concepto. Véanse, asimismo, los arts. 37.3.d), 45.1.k) y 48 de dicha Ley.

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.

Véanse los arts. 14.3, 20.4, 45.1.c) y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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 disfrutaron 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.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	13
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

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

El art. 48.3, de la Ley 8/80, de 10-III-1980, del Estatuto de los Trabajadores, fija en el plazo máximo de 30 días naturales la reincorporación al trabajo de este personal. Véase, asimismo el art. 45.1.e) de esta Ley.

CAPITULO VI

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones a que se refiere el art. 67 de esta Ordenanza, han sido ampliamente rebasadas por las establecidas en los sucesivos Decretos reguladores del Salario Mínimo Interprofesional por lo que no las reproducimos.

Véase en el Convenio de aplicación los salarios actuales pactados.

Véanse, asimismo, los arts. 26 y 27 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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 incluidas 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, para la entonces Zona primera, aprobada por Orden de 26 de octubre de 1956 (Boletín Oficial del Estado de 5 de noviembre).

Esta misma diferencia sobre igual escala de 1956, 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.

El art. 67 de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970, establece que los salarios mínimos de las distintas categorías profesionales del personal obrero incluidas en dicha 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 O. de 26 de octubre de 1956. Y añade, a continuación, que esta misma diferencia sobre igual escala de 1956 se establecerá entre las categorías de los restantes grupos profesionales de esta Ordenanza.

En consecuencia, reproducimos a continuación la escala de retribuciones contenida en la O. de 26 de octubre de 1956 que sirve de base a dicho cálculo. No obstante, hemos limitado esta reproducción a las retribuciones de la Zona primera que se aplicó como Zona única desde 1 de enero de 1967, en virtud de la O. de 28 de octubre de 1961 (B.O.E. de 11 de noviembre, I.L. 1102). Téngase en cuenta que el salario mínimo interprofesional es único para toda la nación.

No hemos tenido en cuenta al incremento del cinco por ciento que, con posterioridad, se aplicó a dicha escala al suprimir la O. de 19 de diciembre de 1961 (B.O.E. del 29, I.L. 1267), la antigua participación en beneficios, dado que el art. 67 de la Ordenanza hace referencia específica a las retribuciones de la O. de 26 de octubre de 1956.

Art. 38. Remuneración del personal obrero.

	Pesetas Diario
Personal obrero:	
Pinche de 14 años	12,75
Pinche de 15 años	20,00
Pinche de 16 años	25,25
Pinche de 17 años	30,50
Peones ordinarios	36,00
Especialistas	39,25
Mozo especializado de almacén	39,25
Aprendices primer año	12,75
Aprendices segundo año	20,75
Aprendices tercer año	26,25
Aprendices cuarto año	31,75
Profesionales de oficio:	
Oficial de primera	47,50
Oficial de segunda	44,00
Oficial de tercera	40,25
Profesional siderúrgico de primera	43,50
Profesional siderúrgico de segunda	43,00
Profesional siderúrgico de tercera (1)	40,00

(1) Agregadas estas categorías de profesional siderúrgico por O. de 31 de diciembre de 1958 (B.O.E de 19 de enero de 1959, I.L. 12).

Jefe de equipo. Percibirá un aumento del veinte por ciento del jornal base correspondiente a su categoría.

Personal femenino. El personal obrero femenino al servicio de la industria siderometalúrgica, se adscribirá en sus respectivas categorías a las siguientes:

Personal de comedores. Cocineras y ayudantes de cocina, a especialistas; camareras, a peones ordinarios.

14	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
----	--------------------------------------	---	------------------------------

Personal de limpieza. Si trabajan jornada completa se asimilarán a peón ordinario.

El personal de esta índole que trabaje por horas, percibirá 4,75 pesetas por cada una de las dos primeras horas y 3,75 pesetas por cada una de las restantes.

Si este personal trabajando jornada completa, debido a la organización del trabajo, tiene que efectuar varias salidas -no superiores a dos- para completar la jornada legal de trabajo, percibirá sobre el salario señalado un aumento del veinte por ciento.

Personal de fábrica o taller. El personal obrero femenino dedicado a realizar trabajos tradicionalmente encomendados a mujeres en la industria siderometalúrgica, que sólo precisan para su ejecución meticulosidad, atención o escasa aportación de esfuerzo físico, o aquellos otros similares por sus características de poca penosidad, reducida peligrosidad y no ser tóxicos, percibirá un jornal equivalente al noventa por ciento -hasta 28 de febrero de 1958 era el ochenta por ciento- del fijado para su correspondiente categoría al personal masculino en su respectiva Zona. Cuando realice trabajos que no presenten las características señaladas y en cambio exijan acusado esfuerzo físico o supongan notable peligrosidad o toxicidad percibirá igual remuneración base que el personal masculino a que esté asimilado.

Art. 39. Remuneración del personal subalterno.

	Pesetas Mensual
Personal subalterno:	
Listero	1.285
Almacenero	1.245
Chófer de motociclo	1.200
Chófer de turismo	1.370
Chófer de camión	1.425
Pesador o basculero	1.155
Cabo de guardas	1.340
Guarda jurado	1.115
Vigilante	1.100
Conserje	1.300
Ordenanza	1.080
Portero	1.080
Botones de 14 años	380
Botones de 15 años	500
Botones de 16 años	630
Botones de 17 años	755
Enfermero	1.100
Dependiente principal de economato	1.285
Dependiente auxiliar de economato	1.115
Aspirante de economato:	
De 14 años	380
De 15 años	500
De 16 años	630
De 17 años	755
Telefonista hasta 50 teléfonos	1.080
Telefonista de más de 50 teléfonos	1.115

Art. 40. Remuneración del personal administrativo.

Personal administrativo:

Jefes de primera	2.375
Jefes de segunda	2.120
Oficial de primera	1.775
Oficial de segunda	1.540
Auxiliar	1.255
Aspirante de 14 años	410
Aspirante de 15 años	585
Aspirante de 16 años	760
Aspirante de 17 años	945
Viajante	1.775

Art. 41. Remuneración del personal técnico.

Técnicos titulados:

Ingenieros, arquitectos y licenciados, incluso interdentados mercantiles	3.335
Peritos y aparejadores (1)	3.055
Los mismos, con responsabilidad técnica de la empresa, por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de éstos	3.155
Ayudantes de ingeniería y arquitectura ..	2.775
Maestros Industriales	2.025
Capitanes y primeros maquinistas de gáncules y barcos en prueba	2.350
Los mismos, en embarcaciones de más de 400 Tm. de registro y 700 HP de fuerza	2.775
Pilotos y segundos maquinistas	1.840
Graduados sociales	2.350
Maestros de enseñanza primaria	1.775
Maestros de enseñanza elemental	1.540
Practicantes	1.655

Técnicos de taller:

Jefe de taller	2.350
Maestro de taller	1.840
Maestro segundo (2)	1.755
Contramaestre	1.840
Encargado	1.505
Capataz especialista	1.325
Capataz de peones ordinarios	1.245

Técnicos de oficina:

Delineante proyectista	2.195
Dibujante proyectista	2.195
Delineante de primera	1.775
Práctico de topografía	1.775
Fotógrafo	1.775
Delineante de segunda	1.540
Calcador	1.255
Reproductor fotográfico	1.255
Reproductor de planos	1.080
Archivero-bibliotecario	1.540
Auxiliar	1.255
Aspirante de 14 años	410

(1) Establecidos estos salarios por O. de 22 de mayo de 1957 (B.O.E. del 31).

La O. de 25 de octubre de 1962 (B.O.E. de 1 de noviembre), eliminó la referencia a los técnicos industriales y facul-

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	15
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

tativos de minas, que quedan incluidos en la nueva denominación sintetizada de "peritos y aparejadores".

(2) Rectificado según B.O.E. de 8 de mayo de 1958.

Aspirante de 15 años	585
Aspirante de 16 años	760
Aspirante de 17 años	945

Técnicos de laboratorio:

Jefe de laboratorio	2.490
Jefe de sección	2.090
Analista de primera	1.695
Analista de segunda	1.405
Auxiliar	1.255
Aspirante de 14 años	410
Aspirante de 15 años	585
Aspirante de 16 años	760
Aspirante de 17 años	945

Técnicos de diques y muelles:

Jefes de dique	2.350
Jefes de muelle o encargados generales	1.840
Buzos y hombres-rana	75

Médicos (incluidos en la Res. de 13 de junio de 1949):

Empresas con más de 500 trabajadores	2.830
Idem. con más de 300 trabajadores	2.415
Idem. con más de 100 trabajadores	2.000
Idem. con menos de 100 trabajadores	1.670

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 exceda del noventa por ciento de aquél.

Las empresas podrán variar, de acuerdo con el Jurado o Enlaces sindicales, en su caso, los periodos de pago que tuvieran 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.

Véase el art. 29 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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.

Véase el art. 37.2 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, tan reiteradamente referenciada.

Véase, asimismo, nuestra nota al art. 59 de esta Ordenanza.

Art. 71. Gratificaciones extraordinarias.—Con carácter de complemento salarial se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, de 18 de julio y de Navidad, en la cuantía cada una de treinta días de salario base y antigüedad, debiendo hacerse efectivas el día laborable inmediatamente anterior al 18 de julio y al 22 de diciembre.

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

Insertamos este artículo con la redacción establecida por la O. de 20 de julio de 1974 (B.O.E. del 31, I.L. 1748), vigente desde 1 de agosto de 1974. Anteriormente el importe de estas gratificaciones estaba cifrado en diez días en 18 de julio y en veinte para Navidad, también del salario base más antigüedad.

Véase el art. 31 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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.

Las tarifas de incentivos, primas, tareas o destajos deberán establecerse de manera que a un rendimiento correcto se obtenga al menos un beneficio equivalente al veinticinco por ciento del salario base a tiempo.

Debe de querer decir "sobre el salario base a tiempo".

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes de su voluntad, 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 veinticinco por ciento sobre el 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 rechazarlas 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 o 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 haciéndoseles 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.

Véase el art. 41 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, de la Parte General de esta Obra.

Art. 75. Retribución del personal femenino.-El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el del personal masculino en los casos en que dicho personal realice trabajos de igual clase y rendimiento, 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.

Véase el art. 28 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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 cinco por ciento 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, 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 junio, y desde el 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 reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Véase el art. 25 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", de la Parte General de esta Obra.

Art. 77. Trabajos excepcionalmente 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 veinte por ciento 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.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	17
----------------------	--	-------------------------------	----

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el veinte por ciento pasará a ser el veinticinco por ciento si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el treinta por ciento si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, previo asesoramiento del Organismo 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 a la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Véase el art. 6.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

Véase, asimismo, el R.D. 2001/1983, de 28 de julio (B.O.E. del 29, I.L. 4248), en el volumen III, Trabajo, Cap. VII "Salario y Tiempo de Trabajo", Sec. 2.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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 veinte por ciento 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 corresponda.

Véanse nuestra nota a los arts 56 y 77 de esta Ordenanza.

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 veinte por ciento 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 en 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 salario hora individual del artículo 66 de esta Ordenanza.

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 tarea, nunca podrá obtenerse el salario por hora de trabajo por bajo del mínimo.

Los trabajadores que presten servicios a destajo o a salario o 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.

Véase nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza.

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 ascenso 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.

Véase el art. 23 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, tan reiteradamente referenciada.

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 aquella en la 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 doscientas cincuenta pesetas para todas las categorías, y la media dieta de ciento veinticinco pesetas.

Debe acudirse al Convenio vigente para conocer el importe actual de las dietas.

Las dietas de salida no forman parte del salario y no se tienen en cuenta para el cómputo anual previsto en la D.F. segunda de la Ordenanza -S. del T.C. de 9 de febrero de 1973, I.L. 3133-.

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 sobrepasan el importe de las dietas el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación por los trabajadores.

No se adquiere derecho a dieta cuando los trabajos se lleven a cabo en locales pertenecientes a la misma industria, en que 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 treinta y tres por ciento el importe de las dietas, siempre que así se haga constar en el Reglamento de Régimen Interior.

Véase nuestra nota al art. 27 de esta Ordenanza.

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 mil de las cantidades que satisfagan o perciban, fijándose un importe máximo mensual de quinientas 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 cok.—Las empresas siderometalúrgicas comprendidas en esta Ordenanza, que a la vez fueran productoras de cok metalúrgico, vienen obligadas a suministrar aquél a todo el personal en activo en el que concurra la condición de 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 cok o escarbilla será de cien kilogramos a un precio inferior al oficial de venta,

y otros cien 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.

Véanse las disposiciones insertas en el volumen III, Trabajo, Cap. VII "Salario y Tiempo de Trabajo", Sec. 1.º, Ap. 3.º, de la Parte General de esta Obra.

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.

La obligación de disponer de Reglamento de Régimen Interior, debe entenderse desaparecida al derogar el núm. 5 de la D.F. tercera del Estatuto de los Trabajadores, el D. de 12 de enero de 1961, que establecía aquellos Reglamentos.

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.

Este párrafo, fue anulado a iniciativa del Colegio Nacional de Auxiliares Sanitarios por S. del T.S./C.A. de 5 de julio de 1978 (I.L. 2009/79), por vulnerar lo establecido en el D. de 10 de junio de 1959.

Si la empresa contase con más de doscientos trabajadores, es obligada la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un ayudante técnico sanitario titulado.

Véanse los arts. 19 y 64 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores.

Véase la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de (BB.OO.E de 16 y 17, I.L. 696), en el volumen IV, Trabajo, Cap. XI "Seguridad e Higiene", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	19
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

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 portereros, vigilantes, guardas, conserjes y chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeable.

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.

Véase nuestra nota al art. 87 de esta Ordenanza.

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

2. 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. 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 accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 94. Faltas graves.-Se califican como faltas graves las siguientes:

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

2. 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. 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. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60 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. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

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

8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada

20	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
----	-------------------------------	--	----------------------

como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

10. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 95. Faltas muy graves.-Se califican como faltas muy graves las siguientes:

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

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

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

7. La embriaguez durante el trabajo.

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

9. 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 puesto 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.

Véase el art. 45.1.g) de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I de la Parte General de esta Obra.

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 veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.

Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.

Despido.

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

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Véase nuestra nota al art. 100 de esta Ordenanza.

Art. 98. Despidos.-Se sancionarán con despidos 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.

Véanse los arts. 49 a 56 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, de la Parte General de esta Obra.

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.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	21
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

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 a ello.

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

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

d) Anotación y cancelación. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores los premios que les 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.

Los arts. 58 y 60.2 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, regulan, con carácter general, las sanciones que las empresas puedan imponer a los trabajadores por faltas cometidas en el trabajo y los períodos de prescripción de dichas faltas, excluyendo la posibilidad de imponer sanciones que reduzcan o limiten la duración de las vacaciones o los derechos de descanso del trabajador o multa de haber.

Art. 101. Sanciones a las empresas.-Las infracciones a la presente Ordenanza cometidas por las empresas podrán ser sancionadas por las Delegaciones de Trabajo con multas de cinco mil a veinticinco mil 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.

Véase el art. 60.1 de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores.

Véase, asimismo, la L. 8/1988, de 7 de abril (B.O.E. del 15, I.L. 1941), L.I.S.O.S., en el volumen III, Trabajo, Cap. X "Infracciones y Sanciones Laborales", Sec. 1.º, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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.

Precitada O. fue derogada por el D. de 21 de marzo de 1958 (B.O.E. de 15 de abril), que puede verse en el volumen III, Trabajo, Cap. VII "Salario y Tiempo de Trabajo", Sec. 1.º, Ap. 7.º, de la Parte General de esta Obra.

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.

Tercera.-Aquellos trabajadores que vinieran realizando un número de horas de trabajo efectivo al año inferior a dos mil ciento cinco conservarán como garantía personal esa jornada.

Los técnicos, administrativos y subalternos con horario estival le mantendrán, pero habrán de realizar al año dos mil ciento cinco horas efectivas de trabajo, salvo que viniesen haciendo en cómputo anual un número de horas de trabajo inferior al expresado, cuyo beneficio mantendrán, asimismo, con carácter personal. Esto, no obstante, y respetando en todo caso la jornada más beneficiosa en cómputo anual antes señalada, si la generalidad de los trabajadores de un centro laboral tuviese horario de verano que no exceda de seis horas y media, dicho horario podrá ser común para la totalidad de los trabajadores.

Esta D.F. tercera fue agregada por O. de 20 de julio de 1974 (B.O.E. del 31, I.L. 1748), y aclarada por Res. de 4 de octubre de 1974 (B.O.E. de 18 de noviembre, I.L. 2582), de la Dirección General de Trabajo, que puede verse en el art. 57 de esta Ordenanza.

La alusión a jornada laboral más beneficiosa deberá entenderse hecha a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo de aplicación. Véase nuestra nota al art. 56 de esta Ordenanza.

ANEXO NUMERO I

CLASIFICACION 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.

22	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
----	--------------------------------------	---	------------------------------

d) Profesionales de oficio.

Clasificación del personal subalterno

Dentro de este grupo se entenderán comprendidos los trabajadores siguientes:

- a) Listero.
- b) Almacenero.
- c) Chófer de motociclo.
- d) Chófer de turismo.
- e) Chófer de camión y de grúas automóviles.
- f) Conductor de máquinas automóviles.
- 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 economato:
 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 de 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 fotógrafo.
- 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 laboratorios

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:

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	23
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

- a) Jefes de diques o 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 de prueba.
- g) Graduados sociales.
- h) Ayudantes técnicos sanitarios.

ANEXO NUMERO II

DEFINICION DE CATEGORIAS 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.

Véase el art. 6.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores.

Especialistas.-Son los operarios mayores de dieciocho años que mediante la práctica 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 impliquen responsabilidad directa o personal en su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente en período 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 conceptúan 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: Hornero de crisol o recocido, hornero, maquinista de grúa, moldeador de artesa o suelo, moldeador de máquina (manipulador), rebabador 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 pilón, 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, correista, taladrista, enganchador (permanente), fogonero, tornero, afilador, herramentista, engrasador de grúas, polipastos, ascensores, etc.

En el taller de calderería: Hornero, remachador de 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), metellantas, 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 calentaferros.

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, burilador, esmerilador, escarpador, clasificador y afilador.

En los departamentos de hornos altos: Maestro de horno, ayudante de maestro, maquinista de montacargas, garzón primero, aparatista o estufero, maquinista primero, colador primero, garzón de pozo primero, cucharero primero, garzón primero, segundo y tercero, maquinista soplete, desilicilador, 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, tijerero, abridor, hornero, maquinista de grúa, pesador, motorista y maquinista de lavado.

En los departamentos de tijeras de llanta: Maquinista de grúa, hornero, tijerero (manipulador), maquinista de lavado, enganchador de grúa (permanente) y marcado 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.

24	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
----	--------------------------------------	---	------------------------------

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, andamiero, calafateador, remachador, barrenador, sufridor, maquinista de grúa, armador, enganchador (permanente), mariner, varador, plantillero, canteador y brochista.

En los departamentos de fabricación, fundición, desplatación, elaboración del plomo y sus derivados: Maestros de hornos altos, hornos "Newman", desplatación, destilación, copelación, tostación, reducción, arseniosos, descubrición, 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 bigoter, hornos "Newman", hornos arseniosos, hornos de reducción, desplatación, lingoteros o plomeros, talleres de colores, encargados de preparación de parvas, engrasadores o encargados de aparatos de manutención, lavadores de minerales, molineros 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, rebajador de mano y máquina, prensista.

En el taller de construcción de piezas con resinas sintéticas: Preparador y contadores de moldes, soldador y pulidor, rebajador 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: Vaciador 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, etcétera), tratamientos especiales de materiales (preparación de compuestos, pesadas, recubrimientos de filamentos, tratamiento y limpieza de materiales, etc.), verificador de series en tubos electrónicos, limpiador, 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 sellarlos 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 comprenden los de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas, recibiendo las o entregándolas 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 contraamaestre está al frente de un tren de laminación, siendo el responsable del buen funcionamiento del mismo y del calibrador de los distintos perfiles que produzca 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 solada 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

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	25
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

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 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 recargos.

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 desee 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 contra maestre o del laminador, lleva el control del accio-

namiento 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 contra maestre 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 cubilotes 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, regular 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 ellas, 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 oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en la correspondientes pruebas de aptitud y capacitación, que necesariamente deberán realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permita realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de oficiales de tercera.

Los operarios que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconoci-

26	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
----	--------------------------------------	---	------------------------------

dos ingresarán con la categoría de oficial, una vez superado el período de prueba fijado en la Ordenanza.

Oficial de segunda. Es el operario que, ostentando 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 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 o 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 preverse, según la clase de metal que se haya de fundir; estimar los sobreespesores 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 mecanismos, 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 atacada y ventado, enlucido 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, aplanar, 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 caldas 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, refrentado, mandrinado, trenzado y planeado y esmerilado de cuellos 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, refrentado, terminación de cuellos, medias cañas y otros perfiles y a afilado en toda clase de herramientas de corte, conociendo las calidades de grado y dureza de las piedras y piezas 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 huelgos 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, huelgos y equilibrado de 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, escariar, remachar, unetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar las chapas o perfiles en caliente, mediante martillo.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	27
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

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, plantillear, enderezar, cortar, taladrar, curvar, armar, remachar 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 y 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 predilecta de las diversas soldaduras, la aleación que deben tener éstos 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, seguetear, enderezar, apla-

nar, 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, voltillar, bordear y roletear, torneear en óvalo y martillear 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 moldes 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 conocimientos amplios 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, taladro 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, etcétera. Son los operarios capacitados para ejecutar toda clase de manipulaciones en los baños galvanogéticos, 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 y cubiertas de buques con conocimiento de las distancias de los topes de tablas; calafateo de cubiertas en uso, de nuevas 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 develas 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 mallo, rebajar o igualar sus caras o paramentos y moldear las molduras con el puntero, pico, trinchante, bujardas 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 aparatos corrientes a soga o a tizón y combinados en obras de fábricas de sillería.

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 aplomados y sin pandeos; construir arcos, bóvedas o bovedillas 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, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas 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, encelar 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 o polizar, lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar, brochar o muñequillar, patinar, dorar y pintar letreos.

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 maniobras, 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, tapones, 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, etcétera.

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 trazando 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 del producto y localizar y reparar los defectos. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	29
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

Montador (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 o croquis de piezas, elementos y conjuntos parciales y totales de los equipos, sus hojas y diagramas de conexiones y sus especificaciones de montaje y ajuste. Realizar el montaje y los equipos, empleando las herramientas, y construir las formas de cables, dibujando y preparando las plantillas adecuadas. Ajustar el funcionamiento mecánico y eléctrico del producto y localizar y reparar sus 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 vidrio, incluyendo el cuarzo. Localización de averías en los tubos e instalaciones de vaciado. Todo ello bajo la correspondiente dirección técnica y en tiempo 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 piezas 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 defectos o rechazos, verificar presiones de trabajos de calderas, tubos, compuertas, conexiones, bobinas, encintados de espiras, ensayos de máquinas rotativas, ejecución del equilibrado mecánico de los rotores por medio de equilibradores, 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 pruebas, 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 conexión, 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 teorico-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, plantillado, enderezado, cortado, taladrado, curvado, escoriado, remachado y cincelado; realiza instalaciones de aluminio utilizando tubo bergman, plástico y acero, así como sencillas instalaciones de fuerza. Efectuando además pequeñas reparaciones en los dispositivos de 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 calorífero, 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 "patrones" 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 provista de un manómetro. Controla la automatización de las distintas regulaciones, efectuando comparaciones periódicas entre la lectura de los gráficos e indicaciones 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.

Coloca 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 aceites 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 herramental: 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 la 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 las siguientes:

Veinticinco por ciento de oficiales de primera.

Cincuenta y cinco por ciento 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 ejerza sus funciones.

Quando 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 cualquier 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 listero 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.

Quando por la importancia del almacén haya varias personas que realicen indistintamente todas las funciones anteriormente 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 automóbiles. Es el que estando en posesión del carnet de la clase correspondiente y con los conocimientos necesarios de mecánica, conduce los camiones y grúas automóbiles de la empresa.

Conductor de máquinas automóbiles. Es el subalterno que estando en posesión del carnet de conducir de clase "C" o grado superior, y con conocimientos suficientes, a jui-

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	31
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

cio de la empresa, para reparar aquellas averías, eléctricas o mecánicas, 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 emitir nota de las operaciones acaecidas durante el día.

Cuando este productor realice, aparte de las misiones señaladas, otras funciones de superior categoría, será clasificado en esta última, bien entendido que cuando aquéllas 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.

Cuando este productor asuma mando sobre otros guardas o vigilantes, percibirá sobre su sueldo el diez por ciento 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 encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

Cuando 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 diez por ciento 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.

Véase el art. 6.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores, en el volumen I, Trabajo, Cap. I "Legislación Básica", Sec. 1.ª, Ap. 1.º, de la Parte General de esta Obra.

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 hubiere vacante, y de no haberla, quedará si lo desea en la categoría

de botones, incrementándose su sueldo con el setenta y cinco por ciento 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 asciende 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 setenta y cinco por ciento de la diferencia entre el sueldo que percibía como aspirante y el que le correspondería como dependiente principal.

Véase el art. 6.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores.

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 productores 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 derivan de su cometido.

Tendrá la categoría de jefe de primera en las empresas de más de mil trabajadores; jefe de segunda, en las empresas de doscientos cincuenta a mil trabajadores, y de oficial de primera, en las empresas de menor 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 corresponsales, 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 cien 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 programas 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 los mismos, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado de ochenta a cien 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 doscientas setenta y cinco 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, etc., 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, ya 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.

Véase el art. 6.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores.

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	33
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

Viajante. Es el empleado que al servicio de una sola empresa, realiza los habituales viajes, según ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas 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 establecido 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 contratado 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 contraataestres, 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 o 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.

Contraataestre. 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 contraataestre, 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, si 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 los 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, cubicaciones 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 a 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 aisladas 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 o archivero de planos.-Es el técnico cuyas actividades se limitan al archivo en prensa o reproducción en máquinas de planos al ferropusiano, sepia 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 las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

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, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

Véase el art. 6.º de la L. 8/1980, de 10 de marzo (B.O.E. del 14, I.L. 1171), Estatuto de los Trabajadores.

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 quede fijada su autoridad por el Reglamento Interior de la empresa. Su 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 completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de jefe dentro del ámbito de las funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, progreso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

Jefe de segunda. En todo será similar al de primera, con la diferenciación a juicio de la empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

Técnicos de organización de primera. Es el técnico que está a las órdenes de los jefes de primera o segunda, si éstos existiesen, 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 difícil-

ORDENANZA LABORAL	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	35
------------------------------	---	--------------------------------------	-----------

tades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones consiguientes; colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planteamiento general de la producción; colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y presentaciones 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 de 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 del 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 dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas 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.

Aspirante. 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.

Aspirantes. 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 utilicen 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 cuantas 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 es-

36	SIDEROMETALURGICA (INDUSTRIA)	O. 29-VII-1970 B.O.E. 25-VIII-1970 I.L. 1769	ORDENANZA LABORAL
----	-------------------------------	--	----------------------

pecialidad 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.

Peritos 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 contra-maestros, 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 croquizamiento 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 primera, 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 del diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos en las escuelas de trabajo.

Insertamos este apartado en su redacción originaria de la Ordenanza, ya que su modificación por las OO. de 6 de febrero y de 23 de abril de 1976 ha sido declarada nula por S. del T.S. 28 de abril de 1978, recogida en O. de 11 de octubre de 1978 (B.O.E. de 18 de diciembre, I.L. 4869).

Capitanes, pilotos y maquinistas de gánguiles 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 gánguiles 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.