

## **Orden de 16 de julio de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza Laboral de la industria papelera. (BOE de 29 de julio)**

Vista la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera, propuesta por la Dirección General de Trabajo, y en uso de las facultades atribuidas a este Ministerio por la Ley de 16 de octubre de 1942,

HE ACORDADO:

Primero

Aprobar la expresada Ordenanza Laboral para la Industria Papelera, con efectos a partir de la fecha de esta Orden.

Segundo

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

Tercero

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

## **ORDENANZA LABORAL DE LA INDUSTRIA PAPELERA**

### **CAPITULO PRIMERO.**

#### **EXTENSION**

#### **Artículo 1**

La presente Ordenanza es de aplicación a todo el territorio nacional.

#### **Artículo 2**

Esta Ordenanza obliga a todas las industrias dedicadas a la fabricación de pasta, papel y cartón y al tratamiento posterior del papel no incluido en el concepto de manipulado.

#### **Artículo 3**

Se regirán por la presente Ordenanza todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas enunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan una función técnica o administrativa como los que prestan su esfuerzo físico o de atención.

#### **Artículo 4**

La presente Ordenanza empezará a regir a partir del día señalado en su Orden aprobatoria y no tendrá plazo prefijado de validez.

### **CAPITULO II.**

#### **ORGANIZACION DEL TRABAJO**

#### **Artículo 5**

La organización práctica del trabajo, dentro de las normas y orientaciones de esta Ordenanza y de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que responderá de su uso ante el Estado.

No obstante, los sistemas de racionalización, mecanización o división del trabajo que se adopten, no podrán nunca perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar y perfeccionar con la práctica diaria y tampoco ha de olvidarse que la eficacia y el rendimiento del personal y, en definitiva, la prosperidad de la Empresa, dependen de la satisfacción que nace no sólo de una retribución decorosa y justa, sino de que las relaciones todas de trabajo y en especial las que sean consecuencia del ejercicio de la libertad que se reconoce a las Empresas estén asentadas sobre la justicia.

#### **Artículo 6**

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, la Empresa procurará organizar sus servicios de forma que los Jefes de cualquier categoría vengan obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las propuestas y peticiones del personal por conducto jerárquico completamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúen su contenido y finalidad.

### **CAPITULO III.**

#### **CLASIFICACION Y DEFINICIONES DEL PERSONAL**

##### **SECCION PRIMERA.**

##### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 7**

Las clasificaciones del personal, consignadas en la presente Ordenanza, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la factoría no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una fábrica un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para esta categoría fijan el Convenio Colectivo o Norma de Obligado

Cumplimiento y las disposiciones vigentes concordantes, bien sean Leyes, Decretos, Ordenes ministeriales, etc.

## SECCION SEGUNDA.

### Clasificación según la permanencia

#### Artículo 8

El personal de las Empresas sujetas a esta Ordenanza Laboral se clasificará de la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas:

A) PERSONAL FIJO.- Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo propio de la actividad a que se dedica la industria. Estará compuesto por un número de trabajadores igual al que comprende la respectiva plantilla de la Empresa.

B) PERSONAL EVENTUAL.- Es el admitido por las Empresas para realizar trabajos de este carácter, considerándose de esta condición los siguientes:

a) Los que se refieren al montaje y puesta en marcha de ampliaciones de factorías, nuevas instalaciones, grandes reformas y extraordinarias reparaciones que no sean las normales de las factorías y que no pueden atenderse con el personal de plantilla de las mismas.

b) Los trabajos de carácter temporal y absolutamente extraordinarios que se presten en las oficinas y factorías con cualquier motivo.

No se podrá clasificar como personal eventual más que aquel que realice los trabajos que merecen tal consideración con arreglo a lo establecido en este apartado.

No tendrán el carácter de eventuales aquellos trabajos que para su atención y desarrollo, requieran renovación o celebración de contrato que represente continuidad de trabajo.

C) PERSONAL INTERINO.- Son los trabajadores que pueden contratarse para sustituir al personal de plantilla en los casos de excedencia, permisos, vacaciones, incapacidad transitoria para el trabajo derivada de enfermedad o accidente, servicio militar y otros de análoga naturaleza. Cuando la sustitución se realice por periodo mayor de 15 días, obligatoriamente se suscribirá el oportuno contrato de trabajo por escrito.

Si el trabajador interino continuase prestando sus servicios por un plazo superior a 15 días, a contar de aquel en que se incorporó al trabajo el productor sustituido, sin cubrir nueva interinidad, pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa, ocupando el último lugar en el escalafón entre los de su categoría, respetando siempre las normas que se fijan para los ascensos.

#### Artículo 9

El personal eventual figurará en plantilla separada y salvo caso de disfrutar de otras condiciones más beneficiosas de trabajo, tendrá derecho, así como el interino, a la retribución asignada a su categoría profesional, incrementada en un 20%, a las gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, establecidas en esta Ordenanza, devengándose estas percepciones por el tiempo de prestación del servicio en la misma forma que las hace efectivas el personal de plantilla.

## SECCION TERCERA.

## Clasificación según la función

### Artículo 10

El personal de la industria sujeto a esta Ordenanza se clasificará en los grupos siguientes:

- 1º Directivos.
- 2º Técnicos.
- 3º Administrativos.
- 4º Obreros.
- 5º Subalternos.

### Artículo 11. *Directivos*

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Técnicos Jefes.

### Artículo 12. *Técnicos*

Este grupo, integrado por dos subgrupos, comprende las siguientes categorías:

SUBGRUPO 1º TECNICOS TITULADOS:

- a) Técnicos superiores.
- b) Técnicos medios.
- c) Graduados sociales.
- d) Diplomados.

SUBGRUPO 2º MANDOS INTERMEDIOS:

- a) Jefe de fabricación.
- b) Jefe de sección.
- c) Contramaestres.
- d) Maestros de sala.
- e) Maestras de sala.
- f) Técnicos de organización.

### **Artículo 13. *Administrativos***

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- a) Jefes administrativos.
- b) Oficiales de primera.
- c) Oficiales de segunda.
- d) Auxiliares.
- e) Aspirantes.
- f) Telefonista.

### **Artículo 14. *Obreros***

Este grupo se clasificará, según las funciones que realice, en la siguiente forma:

- a) Profesionales o de oficio.
- b) Especialistas.
- c) Aprendices.
- d) Peones.
- e) Pinches.

### **Artículo 15. *Subalternos***

Este grupo está integrado por las siguientes categorías:

- a) Almaceneros.
- b) Listeros.
- c) Pesadores.
- d) Cobradores.
- e) Conserjes.
- f) Porteros.
- g) Ordenanzas.
- h) Guardas y Serenos.
- i) Recadistas y Botones.
- j) Limpiadoras.

## SECCION CUARTA.

### Definiciones

#### Artículo 16

Directivos:

- a) Director.- Corresponde al mismo la dirección de los servicios de toda la explotación y fábrica.
- b) Subdirector.- Ayuda al Director en todas sus funciones y asume la responsabilidad de la dirección general en los casos de ausencia de aquél.
- c) Técnicos Jefes.- Son aquellos que, a las órdenes inmediatas de la Gerencia o del Director y designados por la Empresa, cooperan en el plano superior a la función directiva.

#### Artículo 17

1º Técnicos titulados:

- a) Técnicos superiores.- Son los que, poseyendo un título profesional de carácter universitario o de Escuela Técnica de Grado Superior, realizan en la Empresa funciones propias del mismo. Quedan comprendidos en esta categoría los Licenciados en Derecho, Medicina, Ciencias Químicas, Farmacia, Ingenieros, etc.
- b) Técnicos medios.- Son los que, poseyendo título de Escuela Técnica de Grado Medio, desempeñan cometidos propios del mismo, a las órdenes inmediatas del personal directivo o Técnicos superiores.
- c) Graduados sociales.- Son los técnicos que, en posesión del título 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.
- d) Diplomados.- Son aquellos que, poseyendo título o diploma expedido por Centros docentes para cuyos estudios no se requieren las condiciones exigidas en las Escuelas especiales españolas, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones técnicas para las que han sido contratadas en virtud de su título o diploma.

2º Mandos intermedios:

- a) Jefes de fabricación.- Son los que, a las órdenes del Director de la fábrica, responden, dentro de las secciones donde prestan sus servicios, de la distribución y buena ejecución de los trabajos.

En las fábricas en las que la categoría máxima sea la de Jefe de fabricación, se asimilará al Técnico jefe, percibiendo la retribución que éste tenga asignada.

- b) Jefes de Sección.- Son los que, a las órdenes del Director de la fábrica, de los Técnicos jefes o Jefes de fabricación, responden, dentro de la Sección donde prestan sus servicios, de la distribución y buena ejecución de los trabajos.

- c) Contra maestres.- Son los que, a las órdenes directas del Jefe de Sección, vigilan la buena marcha de la misma y tienen los conocimientos necesarios para, en ausencia del citado Jefe, saber organizar el trabajo y corregir cualquier deficiencia momentánea o casual.

Los Contra maestros se dividen en dos categorías, que serán de primera o segunda, según la importancia de la Sección o de la responsabilidad y funciones que les estén encomendadas. Los Contra maestros de la Sección de Fabricación y de las de Reparaciones serán de primera categoría.

d) Maestros de sala.- Con tres categorías:

a) Maestros de Sala de primera.- Son aquellos que, además de las funciones de mera vigilancia del personal de la Sala, llevan el control de la producción de la misma, ocupándose de las expediciones y con mando directo sobre el personal adscrito a dicho trabajo.

b) Maestros de Sala de segunda.- Son los que realizan las mismas funciones que los de primera categoría, salvo la cuestión de facturaciones, teniendo mando directo sobre Enfardadores y Embaladores, además de la responsabilidad sobre el personal de la Sala.

c) Maestros de Sala de tercera.- Son los que únicamente realizan funciones de mera vigilancia del personal de oficios complementarios femeninos que integra el personal de la Sala.

e) Técnicos de organización.- Son quienes realizan en la Empresa las funciones a que se refiere la Orden de 20 de septiembre de 1967.

## **Artículo 18**

Administrativos:

a) Jefes administrativos.- Abarca esta categoría al personal que, con los conocimientos determinados en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o de lo establecido en el concurso-oposición correspondiente, asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes los Oficiales administrativos que requieran los servicios.

b) Oficiales de primera.- Son aquellos empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y tienen responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realizan las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza; Taquimecanógrafo en un idioma extranjero; transcripción en libros de cuentas corrientes, diario, mayor o corresponsales, etc.

c) Oficiales de segunda.- Son los empleados que, con cierta iniciativa, efectúan funciones auxiliares de estadística y contabilidad o coadyuvantes de las mismas; taquimecanografía en idioma nacional, con 110 palabras y 300 pulsaciones.

d) Auxiliares.- Se consideran como tales a los empleados que sin iniciativa se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquélla.

e) Aspirantes.- Se entenderá por tales a los empleados que con más de 14 años y menos de 18 trabajen en labores propias de oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, pasarán automáticamente a ostentar la categoría de Auxiliares administrativos.

f) Telefonistas.- Tienen a su cargo, como única y exclusiva misión, el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

## **Artículo 19**

Obreros:

Comprende este grupo el personal que ejecuta trabajos de orden mecánico y físico.

a) Profesionales o de oficio.- Comprende esta categoría a los obreros que, con los conocimientos necesarios, realizan su cometido poniendo en marcha y atendiendo las máquinas que se utilizan en las industrias para la fabricación y obtención de papel, cartón y pastas de toda la industria a la que es de aplicación esta Ordenanza laboral, tanto en las máquinas principales como en las auxiliares. Asimismo pertenece a este grupo el personal que se dedica a la reparación, conservación, engrase, limpieza y cuantos trabajos se deriven de la utilización de estas máquinas, como igualmente el personal que se dedica a la manipulación de los productos fabricados por las mismas, así como los oficios complementarios femeninos y todos los que se dediquen a su manipulación, excepto aquellos manipulados que estén incluidos expresamente en Artes Gráficas.

Se dividen en:

a') De oficios propios de la industria.

b') De oficios auxiliares, y

c') De oficios complementarios femeninos.

a') Son profesionales o de oficio de oficios propios de la industria quienes realizan los cometidos que siguen:

Conductores de máquinas continuas para papel de más de 2,50 metros de ancho y de más de 100 metros de velocidad y los de continuas de cartón de más de 2 metros de ancho.

Conductores de máquinas para papel de un ancho útil comprendido entre 1,40 y 2,50 metros y también las que se dedican a la fabricación de papeles de menos de 20 gramos por metro cuadrado y los de máquinas continuas de cartón de menos de 2 metros de ancho.

Conductores de los restantes tipos de máquinas de papel.

Conductores de pintadoras de dos caras para estucados.

Conductores de onduladoras Mitralleuse, Slotter.

Conductores de grupos de máquinas impresoras automáticas.

Conductores Sección esparto.

Conductores Sección lejiadoras Kraft.

Conductores de refinados de primera, Fogoneros de primera.

Conductores de calandra de más de 2 metros de ancho útil, con 12 o más rodillos.

Los llamados Ayudantes primeros de máquinas de primera.

Conductores de Sección satino.

Conductores de pintadoras de estucado, una cara.

Conductores cortadoras Duplex.

Conductores bobinadoras de más de 2,50 metros de ancho útil.

Conductores máquinas de tubos para sacos.

Los llamados Ayudantes de pintadoras de estucados de dos caras.

Conductores de fabricación de sosa cáustica.

Conductores de bobinadoras de menos de 2,50 metros de ancho, excepto las automáticas.



Conductores encoladora de cartulina.

Conductores engomadora.

Conductores parafinadora.

Conductores de máquinas de fondos de sacos.

Guillotineros de trabajos de precisión.

Los llamados Ayudantes de onduladora.

Conductores de calandra de menos de 2 metros de ancho o de menos de 12 rodillos, cortadora simple, rayadora.

Fogoneros de segunda, los llamados Ayudantes segundos de máquinas continuas de segunda, primeros de máquinas continuas de primera.

Conductores lejiadoras, de filochos, de blanqueadoras, de colería, de filigranadora, de charoladora, de gofradoras, turbineros de vapor, maquinista de vapor, encargados de cuadros, ayudantes primeros de fieltros.

Los llamados Ayudantes primeros de Sección de lejiadoras, de refinos, de pintadoras de estucados una cara, de calandras de primera, bobinadoras de primera.

El nivel y la retribución de cada uno de los Oficiales de oficios propios de la industria se realizará en los Convenios Colectivos Sindicales.

b) Oficios auxiliares.- Pertenecen a los mismos quienes, en posesión de oficio, prestan sus servicios en los talleres mecánicos como electricistas, carpinteros, albañiles, fontaneros, pintores, etcétera, y también los conductores de vehículos, bien sean de turismo, camiones, etc.

El personal de oficios auxiliares se divide en tres categorías, de Oficiales de primera, de segunda y de tercera, y su clasificación en ellas vendrá determinada por la práctica y eficacia que los trabajadores pongan en el desempeño de su oficio.

c) Oficios complementarios femeninos.- Son los realizados por los trabajadores del sexo femenino, los cuales han de estar siempre acorde con su especial fisiología, respetando las limitaciones generales establecidas por la legislación para el trabajo femenino.

Se dividirán en Maestras y Especialistas. El personal comprendido en este subgrupo se dedicará a los trabajos de reparar, contar y empaquetar papel y cartón, salvo en casos especiales con los cometidos actualmente admitidos en cuanto al trabajo femenino.

Maestra.- Es la operaria que, a las órdenes del técnico correspondiente, se encarga de vigilar la buena marcha del taller, instruyendo a las operarias en la forma de realizar su labor, con arreglo a las órdenes recibidas; se encargará también de la distribución del trabajo, recogida y enmienda del mismo, siendo responsable de la disciplina del personal y de las anotaciones de jornales, producciones y trabajos.

Las operarias que ingresen en la Empresa con edad inferior a los 18 años tendrán un aprendizaje de 1 año, cumplido el cual, aún cuando no hubieren alcanzado dicha edad, pasarán automáticamente a ostentar la categoría de Especialistas.

Las operarias que ingresen al servicio de la Empresa con 18 años cumplidos, desde su ingreso tendrán obligatoriamente la categoría de Especialistas.

Serán Especialistas quienes lleven a cabo los siguientes cometidos:

Clasificadoras de trapos.

Contadoras de resmas.

Empaquetadoras de resmas.

Encoladoras de primera hoja.

Bobinadoras.

Traperas.

Pasadoras.

Tenedoras primeras de cartón.

Encoladoras segundas hojas.

Cortadoras de centrado.

Pegadoras de cintas.

Ayudantes de Mitralleuse.

Ayudantes de Slotter.

Charoladoras.

Tejedoras.

Cosedoras.

Ayudantes de cortadora impresora.

Igualadoras.

Empaquetadoras de etiquetas.

Empaquetadoras de saco.

Hilanderas.

En los Convenios Colectivos Sindicales se determinarán el nivel y las retribuciones correspondientes a las indicadas especialidades.

b) Especialistas.- Son los trabajadores de los que preferentemente se requiere el trabajo físico y de atención, necesitando cierta práctica operatoria para desempeñar su cometido.

Tendrán la concepción de Especialistas quienes desempeñen los siguientes cometidos:

Capataces de acarreo y preparación de la madera.

Conductores de desfibradoras de un metro de ancho.

Conductores de trituradores y molinos.

Conductores de bobinadoras de higiénico semiautomáticas.

Guillotineros.

Enfardadores.

Embaladores.

Conductores de cortadoras y limpiadoras de trapo y paja.

Conductores de sierra.

Conductores de troceadoras y descortezadoras.

Conductores de desfibradoras de medio metro.

Conductores de clasificadores.

Conductores de espesadores.

Conductores de prensapastas y recogepastas.

Conductores de hipoclorito.

Conductores de mojadoras.

Conductores de filigranadoras.

Ayudantes de fabricación de sosa cáustica.

Ayudantes de sección de difusores.

Ayudantes terceros de máquinas continuas del grupo I.

Ayudantes segundos de máquinas continuas del grupo II.

Ayudantes primeros de cortadores del grupo I.

Ayudantes de encoladoras y engomadoras.

Ayudantes motoristas.

Ayudantes engrasadores.

Ayudantes mandrileros.

Ayudantes segundos de fieltros.

Preparadores de lana.

Hilanderos.

Bataneros.

Ayudantes de lejiadoras, de filochos, de pasta mecánica, de colería, de refinos, de calandra de segunda, de cortadores de segunda, de bobinadoras, de enfardadoras, de embaladoras y todos cuantos, como los anteriores, realicen trabajos que no requieran ninguna práctica operatoria y sean, por tanto, intercambiables.

La determinación del nivel y retribución de los Especialistas se realizará en los Convenios Colectivos Sindicales.

c) Aprendices.- Son 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 prácticamente, por sí o por otro, uno de los oficios de la industria.

d) Peones.- Son los operarios mayores de 18 años cuyo trabajo requiere únicamente el esfuerzo físico y atención.

e) Pinches.- Son los operarios, mayores de 14 años y menores de 18, que realizan los mismos cometidos que los Peones, compatibles con las exigencias de su edad.

## **Artículo 20**

Subalternos:

a) Almaceneros.- Son los encargados de despachar los pedidos de los almacenes y recibir y distribuir las mercancías.

b) Listeros.- Son los encargados de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos de trabajo y resumir las horas devengadas, siempre que no intervengan en su determinación coeficientes de primas o destajos. Repartirán las papeletas de cobro, extenderán las bajas y altas según prescripción médica, y tendrán el mismo horario e iguales festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio o sección en que ejerzan sus funciones.

c) Pesadores.- Son los trabajadores que tienen por misión pasar y registrar en los libros correspondientes las operaciones realizadas durante el día en la fábrica en que presten sus servicios.

d) Cobradores.- Son los subalternos que, dependientes de Caja y por delegación realizan, fuera de las oficinas, todo género de cobros y pagos.

e) Conserjes.- Tendrán esta categoría los que, al frente de Ordenanzas, Porteros, Recadistas, Botones, etc., cuidan de la distribución del trabajo y del orden y limpieza de las distintas dependencias.

f) Porteros.- Son los subalternos que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidan los accesos a las fábricas o locales industriales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

g) Ordenanzas.- Tendrán esta categoría los subalternos cuya misión consiste en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se les encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

h) Guardas y Serenos.- Son los que realizan funciones de vigilancia y custodia de las distintas dependencias o en los apartaderos ferroviarios de las fábricas, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de la misión que les está asignada.

i) Recadistas y Botones.- Son los subalternos mayores de 14 años y menores de 18 que realizan funciones similares a las de los Ordenanzas.

j) Limpiadoras.- Son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

## **CAPITULO IV.**

### **INGRESOS, ASCENSOS, PLANTILLAS Y ESCALAFONES**

## **Artículo 21**

El personal directivo y el técnico titulado será de libre designación de la Empresa.

Las plazas de mandos intermedios únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la Empresa

personal que haya superado las pruebas reglamentarias para ocuparlas, verificándose el ingreso, como para el personal administrativo, por concurso-oposición, exceptuándose de tal norma de ingreso al personal procedente de las Escuelas Técnicas Papeleras o de las Escuelas que sostengan o cooperen a su sostenimiento las respectivas Empresas.

## **Artículo 22**

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo solicitarlo obligatoriamente las Empresas de los Servicios de Colocación, dándose preferencia a los familiares de los trabajadores hasta el segundo grado de consanguinidad y a quienes ya hubiesen prestado con anterioridad servicios a la Empresa con carácter de eventuales o interinos.

Las admisiones de personal se considerarán provisionales durante un periodo de prueba según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo que se señala a continuación:

Técnicos titulados: 6 meses.

Mandos intermedios: 3 meses.

Administrativos y Profesionales o de oficio: 2 meses.

Restante personal Obrero y Subalterno: 1 mes.

Durante este periodo de tiempo, tanto el trabajador como el empresario, podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el periodo de prueba, a la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido que le sea de aplicación según la escala anterior, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiere servido en calidad de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicios que establece la presente Ordenanza.

El periodo de prueba de que queda hecha mención no es de carácter obligatorio y los empresarios podrán, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial de su utilización.

Las Empresas vendrán obligadas a comunicar al Sindicato Provincial o Nacional -según tengan centros de trabajo en una o más provincias- las convocatorias de concurso-oposición para proveer plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tabloncillos de anuncios de la Empresa.

## **Artículo 23. Ascensos**

Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la industria de pasta, papel y cartón.

Las condiciones para los ingresos y ascensos serán las que establezcan las disposiciones legales vigentes sobre la materia y lo consignado en los artículos anteriores y siguientes. Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones.

## **Artículo 24. Mandos intermedios**

Los ascensos de los mismos se verificarán entre el personal de la Empresa por concurso-oposición, de acuerdo con lo que dispone el art. 21 de esta Ordenanza.

#### **Artículo 25. *Administrativos***

Las plazas de Jefes administrativos y las de Oficiales de primera y segunda serán cubiertas mediante dos turnos alternos:

- a) Concurso de méritos entre el personal administrativo de la Empresa.
- b) Concurso-oposición entre dicho personal.

Cuando en fábrica no haya más que un Jefe administrativo, será de libre designación de la Empresa entre su personal.

Los aspirantes, al cumplir los 18 años de edad pasarán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares.

#### **Artículo 26. *Grupo obrero***

El ascenso del Peón a Especialista se realizará por antigüedad, previa prueba de aptitud.

En la misma forma se verificará el ascenso de Especialista a Profesional o de Oficio, rigiendo iguales normas para el personal de uno u otro sexo.

Para los ascensos en Oficios auxiliares, existirán dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud.
- b) Concurso de méritos.

Se realizará el ascenso de la categoría tercera a la segunda y de ésta a la primera.

En los profesionales de oficio de oficios propios de la industria y Especialistas, dentro de la misma competencia genérica, determinada normalmente por la adscripción a Secciones o Departamentos, las vacantes de puestos de mayor nivel retributivo se proveerán por los dos turnos precedentemente indicados de antigüedad, previa prueba de aptitud y concurso de méritos.

#### **Artículo 27. *Personal subalterno***

Todo el personal comprendido en este grupo, preferentemente estará integrado por el personal obrero procedente de la Empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc., tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción del personal que para el desempeño de su función dentro de este grupo necesite estar en posesión de todas sus facultades físicas. En el supuesto anterior, la Empresa, con intervención del Jurado, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado.

Los ascensos y provisión de vacantes en este grupo serán en dos turnos alternos: Rigurosa antigüedad, demostrada la capacidad para desempeñar la plaza de que se trate, y libre concurso entre todos los trabajadores de la Empresa con capacidad disminuida por alguno de los motivos enunciados anteriormente. Las condiciones serán las mismas que para el resto del personal, adecuando las pruebas a las funciones de la plaza que se trate de cubrir.

## **Artículo 28**

Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos serán presididos por el Jefe de la Empresa o un representante suyo y formarán parte de los mismos dos vocales del Jurado de Empresa, designados por éste, de igual o mayor categoría que la de las plazas que hayan de cubrirse.

La composición de los Tribunales y normas de actuación de los mismos se concretarán en los Reglamentos de Régimen Interior.

## **Artículo 29. *Plantillas***

Todas las Empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Jurado de Empresa o los Enlaces sindicales, la plantilla general del personal sujeto a esta Ordenanza laboral, la que será remitida, con el informe del Jurado de Empresa o de los Enlaces sindicales, a la Delegación de Trabajo, si se trata de Empresas provinciales, y a la Dirección General de Trabajo si son de ámbito nacional, para estadísticas y registro en tales Organismos de existir conformidad. De no hallarse conforme el Jurado de Empresa o los Enlaces sindicales, resolverá el Organismo laboral correspondiente, recabando previamente informes de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Ramo y de la Organización Sindical.

## **Artículo 30. *Escalafones***

Dentro de los 30 días siguientes al del establecimiento de las plantillas se formulará por las Empresas el escalafón de todo su personal clasificado por grupos profesionales y dentro de estos por orden de categorías y en ellas por orden de antigüedad en cada una.

# **CAPITULO V.**

## **TRASLADOS Y CESES**

## **Artículo 31. *Traslados***

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por convenio entre la Empresa y el productor.
- c) Por necesidades del servicio.

Cuando el traslado, previa aceptación de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquella podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido entre ambas partes.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen debidamente y no se llegase al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá la Empresa imponer el traslado pero conservando el trabajador todos sus derechos en lo concerniente a salarios y cualquier otro aspecto de la remuneración.

La facultad que se reconoce en el caso anterior solamente podrá ser ejercida por la Empresa con el personal tan sólo una vez con cada uno de sus trabajadores, respetándose el orden de antigüedad en la Empresa. En tales casos de traslado forzoso, el productor tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se le originen por tal motivo y a los familiares que con él convivan, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres, percibiendo, además, una gratificación equivalente a 2 meses o 1 mes de retribución, según sea o no cabeza de familia.

No pudiendo cubrirse una vacante por mutuo acuerdo sobre traslado y renunciando la Empresa a la facultad que se le reconoce en el párrafo anterior, quedará la misma en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a su plantilla, pero ateniéndose en un todo a los preceptos que se fijan en esta Ordenanza para los productores de nuevo ingreso y proyectándola en ascenso en la forma reglamentaria.

En caso de traslado por necesidades del servicio de una población a otra, será necesario que por la Empresa se facilite al trabajador vivienda en el lugar a que se le traslada, abonándosele en todo caso por aquélla la diferencia justificada del alquiler entre la vivienda que dejó y la que va a ocupar.

En los casos de traslado de un departamento a otro dentro de la misma Empresa y que sea efectuado como consecuencia de reducción de plantilla de un determinado departamento, se respetará a los más antiguos en la categoría y grupo correspondiente.

En los casos de obreros trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla deberán ser integrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los obreros que trabajen a destajo o con primas no podrán ser trasladados a otros trabajos de distinto régimen sino cuando medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, ese traslado tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo o con primas en las labores en que anteriormente se ocuparon los trabajadores trasladados, sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Para los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 23 sobre ascensos.

### **Artículo 32. Ceses**

Para prescindir del personal por causas económicas se estará a lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero de 1944 y disposiciones complementarias vigentes.

Al expediente a presentar por la Empresa ante el Organismo laboral competente para reducción de plantilla habrá de acompañarse necesariamente el informe del Jurado de Empresa, el que deberá emitirlo en el improrrogable plazo de 15 días desde que le sea solicitado.

El personal eventual e interino podrá ser despedido sin otro requisito que el previo aviso con una semana de antelación, que se formalizará por medio de la correspondiente notificación por escrito, siempre que no exista oposición alguna con las condiciones más beneficiosas del contrato de trabajo celebrado.

## **CAPITULO VI.**

### **DEL APRENDIZAJE Y LA FORMACION PROFESIONAL**

### **Artículo 33**



Inspirándose en los criterios que orientan la doctrina y legislación social del nuevo Estado, las Empresas que integran la Industria de Pasta, Papel y Cartón pondrán el máximo interés en la formación de aprendices, facilitándoles las enseñanzas oportunas para la mayor rapidez de su perfeccionamiento profesional.

El aprendizaje será siempre retribuido y se considerará como complemento de las enseñanzas técnicas que tengan lugar en los centros docentes de formación profesional industrial, pudiendo realizarse de una manera práctica en el taller.

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

Ambas partes contratantes Empresa y aprendiz no podrán rescindir el contrato de aprendizaje, una vez transcurrido el periodo de prueba más que por las causas consignadas en la Ley de Contrato de Trabajo.

No se considerará rescindido el contrato de aprendizaje por la incorporación del aprendiz al servicio militar o al servicio social en los aprendices femeninos, suponiendo únicamente una interrupción, y se reanudará una vez reintegrado el interesado a su puesto de trabajo, después de haber cumplido aquél el servicio militar o social.

El aprendizaje en esta industria tendrá un periodo de duración de 4 años, a no ser que el aprendiz posea título o diploma expedido por la Escuela de Aprendizaje reconocida oficialmente, en el que se declare que el interesado ha cursado los estudios correspondientes y que se le reconoce suficiencia bastante para dar por terminado su periodo de formación, en cuyo caso ingresará en la Empresa con la categoría adquirida en dicha Escuela de Aprendizaje.

Estos periodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para poder alcanzar la categoría de profesional o de oficio.

El aprendiz en los oficios femeninos durará solamente 2 años.

### **Artículo 34**

El certificado de aptitud, expedido por una Escuela de Aprendizaje de carácter oficial o no, reconocida será conceptuado como mérito preferente para la admisión y ascensos en las Empresas sujetas a esta Ordenanza, teniendo el mismo valor que las pruebas de aptitud, a las que no será necesario acudir para el personal que lo hubiere obtenido.

### **Artículo 35**

La edad mínima de ingreso en la categoría de aprendiz será de 14 años cumplidos.

El número de aprendices en la Industria de Pasta, Papel y Cartón deberá ser, como mínimo, el mismo que el número de máquinas para la fabricación de papel y cartón que existan en la fábrica en lo que se refiere a obreros papeleros y el 5% del conjunto de Oficiales de oficios auxiliares, ajustadores, carpinteros, electricistas, etc.

El número de aspirantes del grupo administrativo no pasará del 15% del total del personal que componga el escalafón.

A la terminación del aprendizaje, y para el paso a la categoría de profesional o de oficio, podrá el aprendiz solicitar un examen que se efectuará ante un Tribunal compuesto en la forma señalada en el art. 28.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior podrá optar, caso de no existir vacante de dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz o cesar en la Empresa, percibiendo en el primer caso su salario, aumentado con el 50% de la diferencia entre el de su categoría y el de la inmediata superior.

## **Artículo 36**

Se considerará obligada para los aprendices la asistencia a las clases teóricas de las Escuelas de Aprendizaje en aquellas Empresas donde existan.

Caso de que la Empresa no posea Escuela de Aprendizaje, será obligatoria para los aprendices la asistencia a las Escuelas oficiales o no oficiales reconocidas de Aprendizaje, siempre que existan en la localidad donde el centro de trabajo esté enclavado. En este caso el aprendiz tendrá derecho a que la Empresa, previa la justificación necesaria, le conceda una cantidad que no podrá ser inferior a 500 pesetas por año para atender el pago de matrícula y gastos complementarios de material y libros de estudio, siempre que estos estudios tengan aplicación en la misma Empresa y los interesados acrediten debidamente su aprovechamiento. La cuantía se fijará a la vista del expediente promovido al efecto, señalándose la cantidad anual que por cada curso ha de percibir el beneficiario.

Las Empresas que tengan Escuela de Aprendizaje no vendrán obligadas a clasificar, como oficiales más que aquellos aprendices procedentes de dicha Escuela y que hayan aprobado los estudios de la misma.

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

Los aprendices no podrán ser destinados a sistemático desempeño de funciones que les distraiga del ejercicio de las que tienden a su formación profesional.

En este sentido no podrán dedicarse a las operaciones de carga y descarga ni a la práctica de recados, salvo en lo relacionado con su trabajo. Pero sí podrán emplearse en la limpieza y análogas que sean inherentes a la práctica de sus labores.

## **CAPITULO VII.**

### **NIVELES RETRIBUTIVOS Y PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

## **Artículo 37**

Por negociación colectiva se fijarán los niveles retributivos correspondientes a las categorías profesionales de esta Ordenanza Laboral.

## **Artículo 38. *Participación en beneficios***

El personal de plantilla de las Empresas participarán según las normas que a continuación se establecen:

- 1) Cuando las Empresas no obtengan un beneficio superior al 5% no se hará reparto de beneficios al personal.
- 2) Cuando las Empresas obtengan un beneficio superior al 5%, sin rebasar el 7%, el personal percibirá el 6% de su retribución anual base o de calificación y plus de antigüedad, según se hubiese pactado en negociación colectiva.

Cuando los beneficios excediesen del 7%, sin rebasar el 9%, la participación del personal se elevará al 8%, alcanzando el 10% si los beneficios excediesen del 9%.

- 3) Tratándose de sociedades anónimas, el beneficio a que se refieren las normas anteriores estará determinado por el dividendo bruto que perciban los accionistas, con cargo a los beneficios realizados en el ejercicio.

Las Empresas mixtas y aquellas otras que no estén constituidas en forma de sociedades anónimas deberán comunicar la cuantía del beneficio obtenido y, por tanto, la participación que al personal corresponda, justificando estos extremos ante la Delegación Provincial de Trabajo o ante la Dirección General, según el ámbito provincial o interprovincial de la Empresa presentando al efecto declaración jurada comprensiva de los datos que a continuación se enumeran:

a) Capital invertido en la industria.

b) Gastos habidos en la explotación durante el ejercicio económico.

c) Ingresos obtenidos durante el mismo periodo de tiempo.

d) Beneficio obtenido.

4) Anualmente, dentro de los 30 días siguientes a la terminación de cada ejercicio económico, o, en su caso, al de la celebración de la Junta general de accionistas, las Empresas liquidarán a su personal la cantidad que pudiera corresponderle por este concepto.

5) Las Empresas en situación legal de quiebra quedan exceptuadas del cumplimiento de lo que en el presente artículo se dispone.

6) A todos los efectos, se entenderá que la percepción a que se refiere el presente artículo es una remuneración directa por los servicios prestados por el personal.

## **CAPITULO VIII.**

### **TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR O INFERIOR Y PLUSES ESPECIALES**

#### **Artículo 39. *Trabajos de categoría superior***

El trabajador, sea cual fuere su categoría profesional, podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, no superior a 3 meses, salvo para sustitución de trabajadores que se encuentren en el servicio militar, en incapacidad transitoria por enfermedad o accidente o en disfrute de licencia, convocándose en la semana siguiente a finalizar el plazo indicado el concurso correspondiente para provisión de la vacante.

#### **Artículo 40. *Trabajos de categoría inferior***

Si por necesidades de la explotación la Empresa necesitara destinar a un trabajador a labores correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, podrá hacerlo por plazo no superior a 3 meses, manteniéndole la retribución fija de su categoría de origen.

Dicho plazo podrá ampliarse en otros meses, con autorización en este último caso de la Delegación de Trabajo, con intervención del Jurado de Empresa.

#### **Artículo 41. *Plus de distancia***

Se satisfará de acuerdo con lo establecido en las Ordenes del Ministerio de Trabajo de 10 de febrero y 4 de junio de 1958, cuando no haya traslado del centro de trabajo.

En caso de cambio de lugar del centro de trabajo por traslado del mismo, se convendrá entre la Empresa y el

Jurado de Empresa el modo de compensar a los trabajadores los desplazamientos y de no existir acuerdo resolverá de conformidad con el Decreto de 26 de enero de 1944 la Delegación Provincial de Trabajo, cuyo Organismo tendrá en cuenta, en orden a las compensaciones a establecer, las causas motivadoras del traslado.

#### **Artículo 42. Plus de toxicidad o insalubridad y plus de nocturnidad**

Se establece dicho plus en la cuantía del 20% de la retribución base o de calificación en favor de los trabajadores que presten sus servicios en las secciones de fabricación de celulosa para la industria papelera, así como cualquier sección de la factoría en que se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción los trabajadores afectados por esta Ordenanza que aún sin trabajar con materias tóxicas lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvos que aquéllas desprendan.

Tendrán asimismo derecho a dicho plus quienes trabajen o manipulen materias que desprendan polvo, como esparto, paja o fibras similares, así como el papelote que se utiliza en las fábricas de obtención de papel y cartón, papelote que deberá ser objeto del tratamiento adecuado para su desinfección, establecido en el Código Alimentario Español.

Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y el Jurado en el plazo de 2 meses a partir de la publicación de esta Ordenanza y de no existir conformidad resolverá la Delegación Provincial de Trabajo previos los asesoramientos del Organismo técnico estatal correspondiente, Organización Sindical y los demás que estime oportunos.

Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante la Delegación de Trabajo por parte de la Empresa que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Se establece un plus de nocturnidad del 15% de la retribución base o de calificación para los trabajadores que de modo continuo o periódicamente presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas.

## **CAPITULO IX.**

### **TAREAS, PRIMAS Y DESTAJOS**

#### **Artículo 43**

Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la industria de pasta, papel y cartón el trabajo por tarea tal como autoriza el art. 28 del texto refundido del libro primero de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las tarifas de trabajo a tarea se fijarán con arreglo a la medida normal del rendimiento que la práctica de las explotaciones haya venido fijando en cada trabajo, según sus condiciones, capacidad del vegón empleado, etc.

Cuando el obrero concluya su tarea antes de agotar su jornada legal, podrá abandonar el lugar de trabajo, pero si continuase trabajando hasta cubrir su jornada, el tiempo invertido le será abonado con los recargos legalmente señalados para las horas extraordinarias y sin que dicho tiempo pueda computarse para alcanzar los límites máximos que para el número de las horas extraordinarias señala la Ley de 9 de septiembre de 1931.

Asimismo el obrero podrá contratar el pago de los excesos voluntarios de producción mediante destajo, siempre que lo que por este concepto obtenga le resulte más ventajosa que la aplicación del régimen previsto en el párrafo anterior.

Lo establecido precedentemente lo es sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas para el trabajador establecidas en la actualidad por las Empresas, las cuales quedan obligadas a mantenerlas en lo sucesivo.

Salvo casos excepcionales que expresamente deberán ser autorizados por la Delegación de Trabajo, sólo podrán trabajar a tarea los mayores de 18 años.

#### **Artículo 44**

Cuando las necesidades de la explotación lo aconsejen, podrá establecerse en las Empresas de la industria de pasta, papel y cartón el trabajo a destajo, que podrá revestir carácter individual o colectivo por cuadrilla, en cuyo caso se efectuarán las liquidaciones proporcionales al jornal base de cada obrero.

Las tarifas de esta modalidad de trabajo serán calculadas de suerte que el trabajador normal y laborioso obtenga, dentro de un rendimiento correcto, salario superior en un 25% al mínimo de la categoría o puesto correspondiente. Las tarifas de destajo serán enviadas a la Delegación de Trabajo, y una vez aprobadas por ésta se darán a conocer a los obreros interesados en forma fácil que les permita calcular rápidamente su retribución.

No tendrán derecho al mínimo establecido en el párrafo anterior los trabajadores que infrinjan las instrucciones del Encargado o Vigilante, los que sean apercibidos por la mala ejecución de su trabajo y los que lo comiencen después de la hora fijada o lo abandonen antes de tiempo.

#### **Artículo 45. *Revisión de tarifas***

Podrá procederse a la revisión de tarifas de destajos y primas por las siguientes causas:

- a) Por mejora en los métodos de trabajo o modificación de instalaciones, cambios de terreno, etc.
- b) Por error en el cálculo de sus precios.
- c) Cuando la ganancia normal del obrero exceda del salario base en un 75%.

En el último caso, el Jefe de la Empresa podrá reducir las tarifas, dando cuenta previamente a la Delegación de Trabajo, cuyo Organismo resolverá en definitiva, oyendo al Sindicato Provincial del Papel y Artes Gráficas.

En los casos de trabajos nuevos o de instalaciones reformadas, los obreros que perciban su retribución a destajo estarán obligados a trabajar con arreglo al jornal horario asignado a su respectiva tarifa durante el tiempo prudencial necesario para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para determinar el tipo de las nuevas tarifas.

#### **Artículo 46**

Si cualquiera de los trabajos contratados a destajo o prima no produjera el rendimiento debido por causas imputables a la Empresa y a pesar de poner el obrero en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, el trabajador tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al salario mínimo de su categoría con el 25% de aumento.

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendiera a toda la jornada, se le deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados no imputables a descuidos o negligencia de la Empresa, pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo se pagará a los obreros a razón del jornal base.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

#### **Artículo 47**

En el establecimiento, modificación o supresión, si procediese, de los sistemas de remuneración con incentivo, intervendrá previamente el Jurado de Empresa, de conformidad con lo que establece el Reglamento de dichos Jurados de 11 de septiembre de 1953, sin perjuicio de que establecida y aplicada o modificada cualesquiera de las modalidades de la retribución con incentivo puedan ejercitar los trabajadores las reclamaciones pertinentes ante la Delegación de Trabajo, con arreglo a lo que determina la Orden de 8 de mayo de 1961.

### **CAPITULO X.**

#### **AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIOS Y GRATIFICACIONES**

#### **Artículo 48**

A fin de fomentar la vinculación con su respectiva Empresa del personal que presta sus servicios en las industrias afectadas por esta Ordenanza, todo el personal fijo excepto los aspirantes, Pinches, Aprendices, Recadistas y Botones, disfrutará, además de su sueldo o jornal de aumentos periódicos por tiempo de servicios consistentes en 2 trienios del 5% y quinquenios del 10% sobre la retribución base, o sobre el destajo, en su caso.

#### **Artículo 49. *Cómputo de antigüedad***

Los trienios y quinquenios se computarán en razón de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, excepto en el periodo de aprendizaje, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el productor se halle encuadrado. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa, computándose en todo caso la antigüedad a partir del día 1 de enero de 1939, a no ser que por disposición legal se hubiera reconocido antigüedad mayor.

Las que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán los aumentos por tiempo de servicios calculados en su totalidad sobre los sueldos base de la nueva categoría que ocupen. Igualmente se estimará en dicha nueva categoría el periodo de tiempo transcurrido desde que se aplicó el último aumento por antigüedad.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, y posteriormente reingresase en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso, perdiendo los derechos por antigüedad anteriormente adquiridos.

#### **Artículo 50. *Gratificaciones***

A fin de que los trabajadores regidos por esta Ordenanza puedan solemnizar las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y 18 de Julio, las Empresas abonarán a su personal, con motivo de cada una de ellas, una gratificación con arreglo a la cuantía y con sujeción a las normas que a continuación se expresan:

- a) 30 días de salario o sueldo, incrementado con los pluses de antigüedad y especialidad de su labor, conforme se hubiese pactado en negociación colectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 37 de esta Ordenanza, a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría profesional, en las fiestas de Navidad y 18 de Julio.
- b) Estas gratificaciones se harán efectivas a los trabajadores 5 días antes de las fiestas señaladas anteriormente.
- c) El personal que ingrese o cese durante el año, al eventual y el interino percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes o semana, según los casos, como completos.
- d) El personal que se encuentra prestando el servicio militar, tanto voluntario como obligatorio, tendrá derecho al percibo integro de estas gratificaciones mientras dure su permanencia en filas.

## **CAPITULO XI.**

### **JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES**

#### **Artículo 51**

El número de horas de trabajo para el personal comprendido en esta Ordenanza será, como máximo, de 48 horas semanales.

El trabajo en esta industria, en lo que se refiere a la producción que le es propia, es de 24 horas ininterrumpidas y distribuidas a los efectos de la jornada legal en los turnos correspondientes. El trabajo en oficios auxiliares será normalmente diurno y en jornada de 48 horas semanales, salvo casos excepcionales. El de las mujeres será exclusivamente diurno y también en la indicada jornada semanal.

Los trabajadores que presten sus servicios durante 8 horas consecutivas tendrán un descanso de media hora en la forma y momento que se consignarán en el Reglamento de Régimen Interior, pero no interrumpiéndose en ningún caso la marcha en aquellas máquinas que exijan una continuidad en fabricación.

En consideración de las peculiaridades de la industria, en la que el trabajo es continuo, los productores que, por el giro natural de los turnos, trabajan periódicamente durante uno de dichos turnos en las horas que van desde las 22 de la noche a las 6 de la mañana, disfrutarán, en compensación de este esfuerzo laboral, del beneficio de quedar exceptuados de la recuperación de las festividades recuperables.

Quedan excluidos del régimen de jornada legal los Porteros que disfruten de casa-habitación, como asimismo los Guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante.

En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes nocturnos no comprendidos en el caso anterior podrán trabajar hasta un máximo de 72 horas a la semana los hombres y 60 las mujeres, con el abono de las que excedan de 48 a prorrata de su jornal diario.

Si los trabajadores a que se refieren los dos párrafos anteriores, aparte de las funciones de vigilancia, realizan habitualmente otras, como las de Pesador, su jornada será la normal, remunerándose como extraordinarias las horas que sobre ellas trabajen

#### **Artículo 52**

Al objeto de que todo el personal sujeto a esta Ordenanza pueda conmemorar con su familia las tradicionales

fiestas de Navidad y Año Nuevo, las Empresas cesarán totalmente en sus actividades a las 14 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna en los emolumentos de los trabajadores, pudiendo sustituirse estos días por otros, previo acuerdo con el Jurado de Empresa o enlaces sindicales, en aquellas localidades en que por costumbre tradicional, la celebración de tales fiestas no coincidan con las indicadas.

### **Artículo 53. Horario**

Las Empresas redactarán, con intervención del Jurado de Empresa o enlaces sindicales, los correspondientes horarios de trabajo del personal en sus distintas secciones, coordinando los diversos servicios para el más eficaz rendimiento, sometiéndolo a la aprobación de la Inspección Provincial de Trabajo y fijándolos, una vez aprobados, en el tablón de anuncios; serán revisados anualmente, a fin de cotejar los resultados obtenidos, y no podrá la Empresa en ningún caso cambiar los horarios establecidos sin la intervención del Jurado y en los casos previstos por la legislación vigente.

### **Artículo 54. Horas extraordinarias**

Habida cuenta de la obligación legal que tienen las Empresas de tener completas sus plantillas de personal, queda prohibido trabajar en las factorías horas extraordinarias con carácter habitual.

Con la periodicidad que se establezca, la Empresa someterá al Jurado el programa de horas extraordinarias que por motivos excepcionales puedan realizarse en el periodo de tiempo correspondiente, concretándose en tal programa los motivos y circunstancias que para realizar dichas horas han de concurrir.

Dentro del mencionado programa podrá recabar la Empresa de su personal la realización de horas extraordinarias, teniendo los trabajadores facultad plena para hacerlas o no, salvo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.

Las horas extraordinarias se satisfarán con el recargo mínimo del 40% las dos primeras diarias y del 60% las que excedan de éstas y todas las trabajadas de noche o en domingo, abonándose con el recargo últimamente mencionado todas las realizadas por personal femenino.

No podrá compensarse en modo alguno la reducción de la plantilla conseguida por una Empresa en el oportuno expediente con la realización de horas extraordinarias.

### **Artículo 55. Vacaciones**

El régimen de vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por esta Ordenanza, cualquiera que sea el grupo a que pertenezca, será de 20 días laborables.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente durante el verano, y será fijada la época de su disfrute por la Empresa oído el Jurado, con la suficiente antelación para que, caso de no existir acuerdo, puedan los trabajadores recurrir a la Magistratura de Trabajo, la que determinará la fecha en que han de ser otorgadas no pudiendo aquellos renunciar al disfrute de la vacación.

## **CAPITULO XII.**

### **ENFERMEDADES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SERVICIO MILITAR**



### **Artículo 56. *Enfermedades***

Los trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante 18 meses, prorrogables por otros 6, en los que, con arreglo a la vigente Ley de la Seguridad Social, pueden permanecer en la situación de incapacidad laboral transitoria.

Cuando el trabajador sea declarado inválido para su profesión habitual, pero conserve la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el art. 27 de la presente Ordenanza laboral

### **Artículo 57. *Licencias***

Todo el personal sujeto a esta Ordenanza tendrá derecho, en caso de matrimonio, a un permiso de 15 días naturales, con el disfrute de toda clase de haberes.

### **Artículo 58**

Se concederán permisos, con derecho a la percepción del salario base, antigüedad y plus de actividad en los siguientes casos:

2 días de duración por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos.

2 días de duración en caso de alumbramiento de la esposa o por intervención quirúrgica del padre, madre e hijos. Si alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, no tuviese otra persona para cuidarle, esta licencia con sueldo podrá extenderse hasta 3 días más.

De 1 día por boda de hijos y hermanos.

### **Artículo 59. *Excedencia voluntaria***

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de 3 años de servicios en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 18.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante, y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra de actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión sino hubieran transcurrido 5 años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a 3 meses, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con 1 mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Las Empresas vendrán obligadas a conceder la excedencia hasta un 5% de la plantilla del centro de trabajo respectivo, y una vez en el disfrute de dicha situación el mencionado porcentaje de trabajadores será potestativa la concesión de nuevas excedencias.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas se entenderá que causa baja

voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual periodo.

#### **Artículo 60. Excedencia forzosa**

El personal pasará a esta situación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Designación para cargo político.
- b) Ejercicio de cargos del Estado, de las Corporaciones Locales, del Movimiento o de la Organización Sindical.
- c) Enfermedad, transcurrido el plazo de incapacidad laboral transitoria.

En los casos a) y b) del apartado anterior, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. Al reincorporarse, se le otorgará el derecho a ocupar la misma plaza que el interesado desempeñaba a su pase a la situación de excedencia; dicho reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente a la conclusión del desempeño del correspondiente cargo. El tiempo de excedencia forzosa se computará como en activo a todos los efectos.

El trabajador enfermo, que tendrá derecho a las prestaciones previstas en la vigente Ley de la Seguridad Social, pasará a la situación de excedencia forzosa al transcurrir el plazo de 2 años señalado en el art. 56 de esta Ordenanza.

#### **Artículo 61**

El personal femenino que preste servicio en las Empresas sujetas a esta Ordenanza, si al ingreso en la Empresa fuera soltero, tendrá derecho, al contraer matrimonio, en el caso de que no desee continuar trabajando, a que se le abone, en concepto de dote, una cantidad equivalente a 1 mes de salario real por cada año de servicios en la Empresa, con un máximo de 6 meses, pudiendo asimismo quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 1 año ni superior a 5.

Cuando una trabajadora cese en la Empresa por contraer matrimonio, vendrá la misma obligada a admitirla si la interesada lo solicita y se encuentra apta para el trabajo, en el caso de quedar viuda y constituirse, por tanto, en cabeza de familia.

#### **Artículo 62. Servicio militar**

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y 2 meses más, computándosele este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones reglamentarias establecidas en la presente Ordenanza y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas las hacían efectivas.

Los que estando en el servicio militar disfruten de permiso concedido por el Ejército, podrán reintegrarse al trabajo si el permiso es al menos de 1 mes. La Empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la Empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o cesará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza. Se le avisará

el cese con 8 días de antelación o se le abonará indemnización equivalente a tal plazo.

Si el trabajador fijo no se incorpora a su puesto en el plazo de 2 meses establecido en el párrafo primero, el suplente adquirirá, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

## **CAPITULO XIII.**

### **PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**

#### **SECCION PRIMERA.**

##### **Premios**

#### **Artículo 63**

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas, oído el Jurado de Empresa deberán establecer los correspondientes premios.

Para mejor servicio de la justicia y consecución de los fines señalados se procurará muy especialmente, al ejercer aquella facultad, ponderar debidamente las circunstancias del caso y la situación de cada cual, en forma que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorgue jamás a quien no lo haya merecido.

#### **Artículo 64**

Se señalan con motivos dignos de premio los siguientes:

Actos heroicos.

Actos meritorios.

Espíritu de servicio.

Espíritu de fidelidad.

Afán de superación profesional.

Se considerarán como actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad corporal, realice un trabajador de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos cuya realización no exige grave exposición de la vida o integridad, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria por encima de los deberes reglamentarios de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En los casos a que se refieren los dos párrafos anteriores se tendrán en cuenta, como circunstancias que aumentarán los merecimientos del trabajador, el no hallarse en servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otros semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste de modo no corriente y formulario, sino como entrega total de las facultades todas del trabajador, y con decidido propósito, manifestado en hechos concretos, de lograr su

mayor perfección en favor de la Empresa y subordinando a ello su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nada ni nadie se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un periodo de 40 años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a 3 meses y sin que medie sanción por falta muy grave.

Se considerarán comprendidos en el concepto de afán de superación profesional aquellos productores que en lugar de cumplir su trabajo de un modo formulario y corriente se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo y alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente expuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en materias concretas, tales como prevención de accidentes de trabajo, ideas o propuestas útiles para la mejor organización del trabajo admitidas por la Empresa, etc.

### **Artículo 65**

Se establecen los siguientes premios:

1º Recompensas en metálico.

2º Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.

3º Aumento de vacaciones hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.

4º Diplomas honoríficos.

5º Cartas laudatorias.

### **Artículo 66**

A la concesión de premios se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles para satisfacción de los premiados y estímulo del restante personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará en la proporción que se establezca para ascensos y cambios de categoría.

### **Artículo 67**

Los premios se otorgarán sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios y consistirán en recompensas en metálico en el primer caso, y en tales recompensas, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos y cartas laudatorias en el segundo.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. Y podrán concederse sin limitación de número a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien en número determinado a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos en las condiciones previstas.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso los diplomas honoríficos y cartas

laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas.

## **Artículo 68**

En el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa se regularán y desarrollarán con la posible precisión todos los detalles, requisitos y circunstancias para la efectividad y cumplimiento de los principios generales consignados en los artículos anteriores.

## **SECCION SEGUNDA.**

### **Faltas**

## **Artículo 69**

Las faltas, aparte de la puntualidad, cuya especial naturaleza exige un régimen particular, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son leves: Las faltas que así sean calificadas por cada Empresa en su Reglamento de Régimen Interior.

Son graves: Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

La falta de aseo, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o la reserva obligada sin que se produzca gran perjuicio a la Empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, ausentarse sin licencia del centro de trabajo, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

Son muy graves: El trabajo para otra actividad de la misma industria sin autorización de la propia.

La reducción voluntaria en el rendimiento en el trabajo.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros, cuando en este último caso se produzca perjuicio grave a la Empresa.

La enumeración de las faltas que antecede no es limitativa sino simplemente enunciativa. El Reglamento de Régimen Interior habrá de completarla, señalando además las circunstancias y clasificando las de consideración o respeto debido al público.

El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Jefe de la Empresa, que ordenará la inmediata instrucción de expediente.

## **SECCION TERCERA.**

### **Sanciones**

## **Artículo 70**

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Multa hasta de 1 día de haber, o suspensión de empleo y sueldo durante 1 día, comunicándose al productor por escrito.

Por faltas graves: Multa no superior a la séptima parte de una mensualidad o suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 7 días.

Recargo hasta el doble de los años que el vigente Reglamento establece para los aumentos por tiempo de servicios.

Inhabilitación temporal por plazo no superior a 4 años para pasar a categoría superior.

Reprensión pública.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría.

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 3 meses ni superior a 6.

Inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior.

Despido.

Dentro de los límites fijados y teniendo muy en cuenta su experiencia y características, cada Empresa determinará en su Reglamento de Régimen Interior la graduación de las faltas y sanciones.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando al falta cometida pueda constituir delito o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediere.

El importe de las sanciones económicas que se impongan a los trabajadores con motivo de faltas cometidas en el trabajo se ingresará en el fondo de atenciones sociales de la Empresa.

## **Artículo 71**

El retraso de más de 10 minutos del personal obligado a firmar o fichar a la entrada se sancionará con multa del 10% del haber de 1 día; en el caso de que esta falta se repita en el mismo mes más de 3 veces la multa será del 20% por cada falta a partir de la cuarta y medio día de haber a partir de la séptima y la repetición de esta falta más de diez veces en el mismo mes será considerada falta muy grave.

## **Artículo 72. Tramitación**

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen se tendrá en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la Empresa o persona en quien delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán las disposiciones contenidas en las secciones 1ª, 2ª y 3ª del título II del libro II del texto

articulado II de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966.

### **Artículo 73. Sanciones a la Empresa**

Las Delegaciones de Trabajo podrán sancionar a las Empresas que infrinjan las presentes Ordenanzas con multas de hasta 25.000 pesetas o proponer a la Dirección General que eleve su cuantía en casos de reincidencia o cuando así lo aconsejen la naturaleza y circunstancias de la falta o de los infractores. Contra las sanciones impuestas a las Empresas caben los recursos que establece la legislación vigente.

En estos casos, la Dirección General de Trabajo, además de imponer la sanción económica pertinente, podrá proponer el cese de los Jefes, Directores generales o miembros del Consejo de Administración responsables de la conducta de la Empresa y el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes o de jefatura en cualquier Empresa.

### **Artículo 74**

Cuando en un establecimiento, sucursal, etc., se falte reiteradamente a las prescripciones de esta Ordenanza o a las Leyes reguladoras del trabajo, el Director que esté al frente incurrirá en falta muy grave, y aparte de la sanción económica que a la Empresa pueda imponerse, podrá ser inhabilitado como en el artículo anterior se determina.

## **CAPITULO XIV.**

### **REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR**

### **Artículo 75**

Todas las Empresas sujetas a esta Ordenanza vienen obligadas en el plazo de 3 meses desde el siguiente al de la publicación de la misma en el «Boletín Oficial del Estado» a redactar, con intervención de una representación del Jurado de Empresa o de los Enlaces sindicales, de no existir aquél, un proyecto de Reglamento de Régimen Interior, a tenor de las prescripciones del Decreto de 12 de enero de 1961 y Orden de 6 de febrero siguiente, para adaptar la presente Ordenanza a las características de la Empresa, teniendo en cuenta la peculiar organización de trabajo que exista en cada una de ellas.

El Reglamento de Régimen Interior acomodará las normas y el contenido de esta Ordenanza a las peculiaridades propias de cada Empresa, con el orden que a continuación se establece:

- a) Clases de actividades a que se dedica la Empresa y lugares donde se encuentran enclavados sus centros de trabajo.
- b) Régimen especial de trabajo, con referencia expresa al de turnos.
- c) Formación de los Tribunales para ingresos y ascensos, así como las pruebas de aptitud que se establecen para los mismos, según las normas de esta Ordenanza.
- d) Remuneraciones especiales, si las hubiere, tanto de carácter metálico como los beneficios de otra clase concedidos voluntariamente por la Empresa.
- e) Cuadro de premios, faltas y sanciones, de acuerdo con las normas establecidas en la presente Ordenanza.

f) Medidas especiales de prevención e higiene que la Empresa tenga establecidas.

g) Las distintas materias, tanto de índole profesional como laboral y social, que a juicio de la Empresa, oído el Jurado, deban incluirse en el Reglamento.

Anualmente se considerará por la Empresa, previa audiencia del Jurado, si el Reglamento de Régimen Interior debe ampliarse o modificarse, a la vista de su aplicación durante el año transcurrido, teniendo en cuenta las circunstancias de índole técnica, económica y social que la realidad haga aconsejable modificar.

El proyecto de Reglamento de Régimen Interior se remitirá por cuadruplicado por la Empresa, con el informe del Jurado, a la Delegación Provincial de Trabajo, si no tiene más que un centro de trabajo o todos ellos radican en la misma provincia, o a la Dirección General de Trabajo en otro caso, cuyos Organismos resolverán dentro del plazo y recabados los informes a que se refiere el art. 33 de la Orden de 6 de febrero de 1961 en su actual redacción.

## **CAPITULO XV.**

### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

#### **Artículo 76**

Las industrias afectadas por esta Ordenanza cumplirán las disposiciones vigentes que sobre la materia estén en vigor en la fecha de la aprobación de esta Ordenanza y las futuras que se puedan dictar sobre la materia.

#### **Artículo 77**

En el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa deberán incluirse aquellas medidas de seguridad e higiene de aplicación especial a la índole de los trabajos u operaciones de que se trate, al objeto de obtener las máximas garantías para defender la salud y la vida del trabajador. Se determinarán también las sanciones que por incumplimiento de lo dispuesto sobre este particular puedan imponerse, tanto a la Empresa como a los Jefes y personal que las incumpla. También se fijará en el Reglamento los premios y estímulos para quienes se hayan distinguido por su actuación en seguridad e higiene. La parte de los Reglamentos que se ocupe de estas materias habrá de ser necesariamente informada por la Sección de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Trabajo o por la Inspección de Trabajo respectiva, según que las actividades de la Empresa se extiendan a una o más provincias.

#### **Artículo 78**

A fin de evitar en lo posible los accidentes mortales o de extrema gravedad, será obligatorio en todas las Empresas que se adiestre, además del Jurado de Empresa y a través del mismo, a todos los trabajadores para que tengan los conocimientos necesarios para prestar los primeros auxilios a cualquier obrero que se accidente.

#### **Artículo 79**

Para entender en todo lo relativo a prevención de accidentes, seguridad, higiene y comodidad en el trabajo, vigilar el cumplimiento del Reglamento de 31 de enero de 1940 y proponer la adopción de las medidas que la técnica y la experiencia aconsejen, se constituirá dentro del Jurado de Empresa, e integrada por miembros del mismo, una Comisión formada como dispone el art. 47 del Reglamento de Jurados de Empresa de 11 de



septiembre de 1953, que asumirá las funciones que a los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo y a los Jurados de Empresa atribuyen, respectivamente, las Ordenes de 21 de septiembre de 1944 y 9 de febrero de 1954.

### **Artículo 80**

Los locales de trabajo reunirán las condiciones higiénicas adecuadas a los distintos fines a que están destinados:

a) En aquellas secciones de la fábrica donde el trabajo se desarrolle en un ambiente de humedad, los pisos serán impermeables, sin solución de continuidad, no resbaladizos, etc., y en general se adoptarán cuantas medidas tiendan a combatirla en lo posible.

b) Se dispondrá de la iluminación necesaria y conveniente para que no perjudique la vista de los trabajadores.

En caso de discrepancia en esta materia, a petición del Jurado de Empresa se solicitará el dictamen e informe de un Oftalmólogo.

c) Todos los locales dispondrán de buena ventilación, natural o artificial, de forma que en ningún caso exista anhídrido carbónico en cantidad superior a 8/10.000. Se extremarán en estas normas higiénicas en aquellas secciones que exista la posibilidad de desprendimiento de gases o vapores tóxicos; se realizarán los trabajos con las protecciones adecuadas y obligatoriamente, con el aislamiento del resto de los trabajadores.

d) La temperatura de los locales se procurará sea la conveniente a la buena realización de los trabajos en las diferentes estaciones del año.

e) En aquellas secciones de la fábrica en que puedan haber desprendimiento de polvo, producido por almacenamiento de «zábregas», de papelote, materias primas pulverulentas, clasificación de papelote, etc., además de las medidas higiénicas que puedan adoptarse en locales e instalaciones, se ordenará el trabajo de forma que se realice sin desprendimiento de polvo.

f) Se extremarán las medidas de prevención de incendios en aquellos departamentos de la fábrica donde exista mayor peligrosidad (aparatos extintores, dispositivo de alarma, prohibición de fumar, etc.). A tal fin, la instalación eléctrica ofrecerá las máximas garantías de seguridad, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia.

A fin de evitar hasta el máximo los riesgos de incendio en las fábricas, se arbitrarán por las Empresas los lugares adecuados para que los trabajadores que así lo deseen puedan fumar, bien entendido que será objeto de sanción para los trabajadores el incumplir esta prohibición de fumar en lugar donde haya peligro o fuera de los lugares que señale la Empresa.

### **Artículo 81**

Se instalarán cuartos vestuarios, duchas y lavabos con agua fría y caliente, independientes para uno y otro sexo. Estos cuartos vestuarios estarán provistos de armarios individuales y banquetas, contando necesariamente con accesos directos a los cuartos de aseo. Los lavabos y duchas se instalarán en la proporción de un lavabo y una cabina para ducha por cada 25 trabajadores o fracción. Las duchas serán siempre cabinas individuales. Los cuartos vestuarios y los aseos dispondrán de buena ventilación directa al exterior y asimismo buena iluminación.

### **Artículo 82**

Para todo el personal que ingrese en la Empresa será necesario el reconocimiento médico sobre su suficiencia

física, cuyo certificado obrará en la documentación personal del obrero. Dicho reconocimiento se repetirá cada año. El trabajo en el ambiente de humedad estará prohibido a quienes tengan predisposición a enfermedad por dicha causa.

El trabajo de mujeres y menores se regirá por la vigente legislación sobre los mismos.

### **Artículo 83**

Queda de un modo general prohibida la limpieza, engrase y reparación de las máquinas estando en marcha. Todos los motores y máquinas estarán dotados de los dispositivos de seguridad adecuados según las normas vigentes.

### **Artículo 84**

Todas las Empresas dispondrán inexcusablemente, de un botiquín completo por cada centro de trabajo para efectuar primeras curas de urgencia en casos de accidente.

Aquellas fábricas que por sus características tengan establecidos servicios sanitarios, bien a través de Médicos de Empresas o de Ayudantes Técnicos Sanitarios, vendrán obligados a mantener este servicio de asistencia a los trabajadores para remediar males mayores en caso de accidente durante todo el tiempo que la fábrica o factoría esté en funcionamiento.

### **Artículo 85**

En las operaciones, tales como reparaciones en los pozos, carga de lejiadoras, disolución de drogas y todas aquellas otras que impliquen riesgos será siempre obligatorio que se encuentre presente un equipo de trabajadores, al objeto de que un posible accidente sufrido por un trabajador sea inmediatamente advertido por otro trabajador y atendido en el acto.

## **CAPITULO XVI.**

### **DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 86**

Las Empresas podrán contratar la prestación de servicios de personal técnico especializado para funciones de alto asesoramiento científico, cuyos servicios de pura investigación y consulta no se realicen de modo continuo en la Empresa.

### **Artículo 87. Cesión o traspaso de Empresas**

La Empresa vinculada por esta Ordenanza que jurídicamente o de hecho continúe el negocio de otra se hará cargo de su personal.

Se evitará, en lo posible, mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente formen una sola Empresa.

En el caso de que la Empresa adquirente pretenda establecer unas solas condiciones laborales para todos sus centros de trabajo recabará previamente informe del Jurado de Empresa, el que para emitirlo consultará a los trabajadores interesados.

#### **Artículo 88. *Respeto a las condiciones más beneficiosas***

Por ser condiciones mínimas las establecidas en la presente Ordenanza, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el personal tanto en lo relativo a remuneración como en lo referente a otras materias.

Por tanto, si en algún caso la actual retribución, incluido el sueldo o salario, es superior a la establecida Ordenanza, habrá de ser respetada en lo que exceda, así como se han de conservar las jornadas en vigor, siempre que supongan un beneficio para el personal, aplicándose en toda su integridad lo referente a esta materia al personal de nuevo ingreso.

#### **Artículo 89. *Salidas, viajes y dietas***

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará el 75% de su salario diario neto cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y el 125% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Tendrán derecho a viajar segunda clase los Auxiliares y Aspirantes administrativos, Obreros y Subalternos, y en primera clase, el restante personal, y todos en la últimamente mencionada en los viajes de más de 200 kilómetros de recorrido.

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 reconocimiento de la misma y justificación por los trabajadores de los gastos realizados, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal.

#### **Artículo 90. *Prendas de trabajo***

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores buzos, «monos», petos, batas o prendas análogas, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen.

Al personal que trate ácidos u otras materias corrosivas se le proveerá de equipo adecuado a su cometido, y a quienes trabajen a la intemperie o en sitios húmedos, de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más cómodo y ligero posible.

Se facilitará uniforme a los trabajadores a quienes la Empresa obligue a utilizarlo.

El uso de las prendas mencionadas en los párrafos precedentes, así como el plazo de duración de las mismas, se regulará y razonará en el Reglamento de Régimen Interior, teniendo en cuenta que para su cómputo se entenderá siempre de trabajo efectivo y no de periodos naturales.

#### **Artículo 91. *Información al Jurado de Empresa***

La Dirección de las Empresas, a los efectos de afirmar el sentido de cooperación entre los diversos factores

que integran la producción y fortalecer el sentido de la solidaridad que los trabajadores han de tener respecto a la situación económica de su Empresa, informarán semestralmente al Jurado acerca de la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros, etc.

Esta información tendrá lugar con carácter extraordinario, sin esperar el transcurso de los 6 meses desde la fecha de la anterior, cuando concurren circunstancias extraordinarias, tales como ampliación o reducción del negocio, traslado del mismo, fusión con otras Empresas, de manifiesta repercusión en los derechos e intereses del personal, con la misma finalidad de robustecer el sentido de la comunidad de trabajo entre los distintos elementos personales que intervienen en el proceso económico.

### **Artículo 92. *Aplicación de la legislación general***

En lo no previsto o regulado por la presente Ordenanza serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente o que en el futuro se establezcan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Disposición Transitoria Primera**

El personal perteneciente a las Empresas reguladas por esta Ordenanza que no estuviese clasificado con arreglo a las categorías contenidas en la misma, así como aquel a quien corresponde ser promovido a categoría superior, será clasificado por la Empresa de acuerdo con las funciones que efectivamente realiza en el plazo de 1 mes, a partir de la publicación de la presente Ordenanza.

Las clasificaciones habrán de confirmarse en los escalafones a que se refiere el art. 30.

### **Disposición Transitoria Segunda**

Las Empresas vienen obligadas a dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 29 sobre plantillas en el plazo de 2 meses desde que la Ordenanza se publique.

### **Disposición Transitoria Tercera**

Si por cualquier circunstancia, sea de la índole que fuere, en cualquier Empresa, como consecuencia de la valoración de los puestos de trabajo, a algún trabajador le correspondieran retribuciones inferiores a las que estuviera percibiendo al entrar en vigor esta Ordenanza, no podrá la Empresa en modo alguno disminuir las percepciones económicas ni la calificación profesional, o el estado de derecho que el trabajador viniera disfrutando.

### **Disposición Transitoria Cuarta**

La participación en beneficios correspondiente al año 1970 se hará efectiva al personal en su día íntegramente, en la cuantía y forma que establece el art. 38 en esta Ordenanza.

### **Disposición Transitoria Quinta**

Quienes pertenecieran a la plantilla de la Empresa antes de entrar en vigor la presente Ordenanza conservarán derecho al disfrute de vacaciones superiores a las que ésta establece, si por su grupo profesional le correspondía mayor número de días de descanso anual con arreglo a la regulación antes vigente.

### **Disposición Transitoria Sexta**

Si en el plazo de 6 meses, a partir de la vigencia de esta Ordenanza, no están fijados en Convenios Colectivos Sindicales los salarios correspondientes a las categorías profesionales de la misma, el Ministerio de Trabajo establecerá las retribuciones base de dichas categorías para aquellas Empresas que no hayan concertado Convenio Colectivo.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición Adicional Única**

Las retribuciones establecidas o que pudieran establecerse en los pactos individuales o colectivos compensarán y absorberán las fijadas en esta Ordenanza, con independencia de su naturaleza y origen.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Disposición Final Única**

La presente Ordenanza sustituye y deroga, a todos los efectos, el Reglamento Nacional de Trabajo en la Industria Papelera, aprobado por Orden de 22 de diciembre de 1958, y disposiciones complementarias que lo desarrollan, interpretan o aclaran.