

y Régimen Jurídico de las Corporaciones locales, de diecisiete de mayo de mil novecientos cincuenta y dos, y demás normas complementarias.

Dos. No obstante, para la elección de los Concejales de los Ayuntamientos de Madrid y Barcelona regirá en primer término lo dispuesto en las Leyes especiales respectivas y en este Decreto, y supletoriamente, la legislación general. No será de aplicación en estos Municipios el párrafo tres del artículo trescientos cuarenta y siete del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones locales.

Tres. De conformidad con lo prevenido en la Disposición transitoria quinta de la Ley Especial de Madrid, la mitad de los Concejales de su Ayuntamiento que se elijan en las dos convocatorias reguladas por el presente Decreto deberá cesar en la renovación que se lleve a cabo en las elecciones de 1966, con arreglo a las siguientes normas:

a) Del tercio de representación familiar cesarán en dicha fecha los Concejales de menos edad.

b) De los dos restantes tercios representativos, aquella renovación afectará a los que hubieren obtenido menor número de votos o, caso de empate, a los de menos edad.

Artículo séptimo.—Para las elecciones de los Concejales de representación familiar se utilizará el censo electoral impreso de cabezas de familia renovado con referencia al treinta y uno de diciembre de mil novecientos sesenta, y las listas de altas y bajas de dichos cabezas de familia formuladas por el Instituto Nacional de Estadística, como consecuencia de las rectificaciones anuales del padrón municipal de habitantes de mil novecientos sesenta y uno y mil novecientos sesenta y dos.

Artículo octavo.—Se autoriza al Ministro de la Gobernación para determinar la fecha de constitución de la nueva Corporación municipal de Madrid y para dictar las demás normas que exija la aplicación de este Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a veintitrés de septiembre de mil novecientos sesenta y tres.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de la Gobernación,  
CAMILO ALONSO VEGA

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo interprovincial acordado en 5 de junio último entre la «Compañía Mercantil Uralita, S. A.» y su personal, aplicable a todas las dependencias de la misma, con excepción de la fábrica de filtros industriales.*

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial acordado entre la Empresa «Compañía Mercantil Uralita, S. A.» y su personal, con fecha 5 de junio último; y

Resultando que en 10 de junio próximo pasado la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a este Centro directivo el texto aprobado por la Comisión deliberante, informando su alcance y trascendencia en el orden económico-social, al mismo tiempo que resalta el artículo 103 de las estipulaciones, sobre intangibilidad de precios no obstante las mejoras económicas pactadas;

Resultando que en 8 del referido junio se remitió el pacto a la Dirección General de Previsión para efectos de lo dispuesto en el artículo sexto del Decreto 56 1963, de 17 de enero, informando dicho Centro que la sección cuarta del capítulo VIII establece jubilación obligatoria a partir de los sesenta y sesenta y cinco años, según se trate de Mutualismo Laboral o Seguro de Vejez e Invalidez, circunstancia que altera los cálculos actuales que sirven de base para tales riesgos;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por la Comisión y Ponencias, deliberantes en el citado Convenio y que las estipulaciones del mismo no contravienen preceptos de superior rango administrativo, excepto la consignada en el artículo 99 sobre «jubilación forzosa a los sesenta y cinco años», puesto que la Orden de 1 de julio de 1953 declara nulas aquellas partes de la Reglamentación Laboral que establezcan dicho retiro excepto en algunas Entidades, como Bancos oficiales, concesionarias de Monopolios, etc., que tienen establecido régimen especial para dicho fin y entre las cuales no figura «Uralita, S. A.», por cuyos motivos la mejora complementaria de previsión a que se contrae dicho capítulo, laudable y meritoria en todos los aspectos, debe adaptarse a lo preceptua-

do sobre la materia, incluyendo en el artículo 99, entre la palabra «años» y «para», la expresión de: «de acuerdo con los interesados»;

Considerando que la unanimidad de lo pactado, y el hecho de que las mejoras salariales se compensen bilateralmente sin alterar los precios básicos del sector, cesno determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifican la aprobación del Convenio y por tanto,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le concede el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, resuelve:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo acordado entre la «Compañía Mercantil Uralita, S. A.», y su personal con fecha 5 de junio último, con la modificación en su artículo 99 en los términos expuestos por el precedente considerando, sobre retiro forzoso.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo dispuesto por el artículo 25 del citado Reglamento, y

3.º Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento para aplicación de la Ley de 24 de abril de 1958 y las Ordenes de 24 de enero de 1959 y 19 de noviembre de 1962.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 7 de agosto de 1963.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL ACORDADO EN 5 DE JUNIO DE 1963 ENTRE LA EMPRESA «URALITA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL, DE LAS SIGUIENTES PROVINCIAS: ASTURIAS, BADAJOZ, BALEARES, BARCELONA, BILBAO, CORDOBA, CORUNA, GRANADA, GUIPUZCOA, JAEN, LAS PALMAS, MADRID, MALAGA, MURCIA, NAVARRA, PONTEVEDRA, SALAMANCA, SANTA CRUZ DE TENERIFE, SEVILLA, VALENCIA, VALLADOLID Y ZARAGOZA**

### CAPITULO PRIMERO

#### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito de este Convenio se concreta a la «Compañía Mercantil Uralita, S. A.», y afecta a todas las dependencias de la misma, con excepción de su fábrica de filtros industriales.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal sujeto a la Legislación Laboral, con exclusión del personal directivo a que se refiere el artículo séptimo de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las normas que se derivan del presente Convenio entrarán en vigor en 1.º de junio de 1963.

Su duración será de dos años a partir de la fecha de su aprobación, prorrogables por la tática de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la caducidad del periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas no se ha pedido revisión o rescisión.

Art. 4.º *Rescisión y revisión.*—La denuncia proponiendo rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse en el Organismo competente, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del plazo de su vigencia o de sus prórrogas, debiendo adjuntarse proyecto de los puntos a revisar.

Art. 5.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 6.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquiera otra causa.

Art. 7.º *Absorbilidad.*—Teniendo en cuenta la naturaleza del Convenio, las modificaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos que en el futuro puedan establecerse en virtud de disposiciones legales, podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras que en el presente se establecen, por lo que únicamente serán efectivas en la parte que, consideradas globalmente y sumadas a las cifras vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel de éste.

Art. 8.º *Vinculación a su totalidad.*—En el supuesto de que el Organismo competente, en ejercicios de facultades que le sean propias, no aprobara cualquiera de las partes del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica.

## CAPITULO II

## Organización del trabajo

## SECCIÓN 1.ª—PRINCIPIOS GENERALES

Art. 9.º *Valoración del trabajo.*—Al objeto de establecer una estructura de categorías y remuneraciones lo más justa y estimulante posible de la actividad laboral, se ha procedido a una valoración relativa de los trabajos realizados por el personal de grupo tercero «Operarios» tanto en calidad como en cantidad.

Art. 10 *Sistemas de medida del trabajo.*—A los fines expresados en el artículo anterior la Compañía ha empleado los sistemas utilizados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de sus centros de trabajo.

## SECCIÓN 2.ª—CALIDAD DEL TRABAJO

Art. 11 *Sistema de medida.*—De conformidad con lo previsto en el artículo noveno, para la medida cualitativa del trabajo, se ha utilizado un procedimiento de calificación de puestos de trabajo basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad, todo ello sin perjuicio de mejorar este procedimiento o adoptar en el futuro otro que se considere más idóneo.

Art. 12 *Baremos para la calificación.*—Para alcanzar los fines previstos en este apartado, los baremos utilizados para la calificación de los puestos de trabajo han sido adaptados a las características propias de la «Compañía Mercantil Uralita, Sociedad Anónima», estando por tanto, predeterminados cada uno de los valores que, según su grado de importancia han permitido escalar los diferentes puestos de trabajo.

Art. 13 *Factores y cualidades.*—Para la aplicación de los baremos a que se refiere el artículo anterior se han analizado las cualidades que se requieren en cada puesto, sobre la base de los factores fundamentales preestablecidos que se relacionan a continuación:

A) *Habilidad o exigencias profesionales.*

1. Instrucción.
2. Experiencia.
3. Iniciativa.
4. Destreza manual.

B) *Responsabilidad.*

1. Por máquinas y utillaje.
2. Por materiales y productos.
3. Por seguridad de otros.
4. Por trabajo de otros.
5. Por relaciones internas y externas.
6. Por previsión.

C) *Esfuerzo.*

1. Físico.
2. Mental o visual.

D) *Condiciones.*

1. Ambiente.
2. Riesgos.

Art. 14. Valorados todos los factores señalados permiten cifrar por comparación el valor propio de cada puesto.

Art. 15. La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona que ocupa el puesto.

Art. 16. Teniendo presente que la Empresa se preocupa de la constante modificación de los procesos de fabricación y de trabajo en general, mediante la modernización de la maquinaria y la adopción de nuevos sistemas de trabajo, se revisarán las valoraciones de puestos de trabajo cuando por las circunstancias expuestas sea necesario a juicio de la Compañía; revisión que se verificará libremente por ésta, oído el Jurado de Empresa, y que podrá ser implantada en cualquier momento.

Art. 17. En los casos de creación de nuevas tareas se procederá oportunamente a la valoración del puesto de trabajo en la forma establecida.

## CAPITULO III

## Clasificación del personal

## SECCIÓN 1.ª—PRINCIPIOS GENERALES

Art. 18. Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las categorías enumeradas si las necesidades y volumen del centro de trabajo no lo requieren.

Art. 19. En el supuesto de que un productor realice varios cometidos propios de distintas categorías profesionales se le clasificará en la categoría correspondiente a su actividad superior, percibiendo la retribución correspondiente a la misma.

Art. 20. Son meramente informativos los distintos cometidos

asignados a cada categoría, pues todo productor de la Compañía está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de las máquinas e instalaciones a su cargo y lugar de trabajo.

Art. 21. Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha de los casos específicos que determine la legislación vigente.

## SECCIÓN 2.ª—CLASIFICACIÓN GENERAL

Art. 22. El personal de la Compañía se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Titulados.
- 2.º Empleados.
- 3.º Operarios.
- 4.º Subalternos.

Art. 23. Los grupos anteriormente enumerados comprenderán las siguientes categorías:

Grupo 1.º *Titulados:*

- a) Ingeniero y asimilado.
- b) Licenciado.
- c) Médico.
- d) Ayudante de Ingeniero.
- e) Aparejador.
- f) Perito.
- g) Ayudante Técnico Sanitario.

Grupo 2.º *Empleados:*

- I. Técnicos
  - a) Encargado general.
  - b) Delineante Proyectista.
  - c) Delineante de primera.
  - d) Delineante de segunda.
  - e) Calcedor.
  - f) Aspirante 18/20 años.
  - g) Aspirante 16/18 años.
- II. Administrativos
  - a) Jefe de primera.
  - b) Jefe de segunda.
  - c) Oficial de primera.
  - d) Oficial de segunda.
  - e) Auxiliar.
  - f) Aspirante 18/20 años.
  - g) Aspirante 16/18 años.
  - h) Telefonista.
- III. Mercantiles
  - a) Visitador de agencias.
  - b) Corredor.

Grupo 3.º *Operarios:*

- I. Fabricación
  - a) Encargado.
  - b) Jefe de equipo.
  - c) Verificador.
  - d) Especialista.
  - e) Peón.
  - f) Ayudante.
  - g) Principiante.
  - h) Pinche.
- II. Colocación
  - a) Encargado.
  - b) Colocador de primera.
  - c) Colocador de segunda.
  - d) Especialista.
  - e) Peón.

## III. Oficios auxiliares

- a) Contramaestre.
- b) Oficial de primera.
- c) Conductor de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Conductor de segunda.
- f) Oficial de tercera.
- g) Aprendiz.

Grupo 4.º *Subalternos:*

- a) Encargado de almacén.
- b) Almacenero.
- c) Cobrador.
- d) Conserje.

- e) Vigilante.
- f) Ordenanza
- g) Portero.
- h) Botones.
- i) Cocinero.
- j) Camarero.
- k) Limpiador

### SECCIÓN 3.—DEFINICIONES Y FUNCIONES

Art. 24 Las definiciones y funciones de las distintas categorías enumeradas en la sección segunda son las que a continuación se indican.

Grupo 1.º *Titulares*.—Son los que en posesión del título correspondiente realizan funciones propias de su profesión.

Grupo 2.º *Empleados*:

I. *Técnicos*.—Se consideran Técnicos los empleados que realizan trabajos que requieren preparación y especiales conocimientos sobre la práctica de la Empresa.

a) *Encargado general*: Es el que tiene el mando directo sobre los Encargados y personal de las distintas secciones a su cargo. Deberá conocer bien todas las operaciones que comprende la industria, aun cuando prácticamente no pueda realizar con absoluto dominio todas ellas. Su principal misión es la inspección, vigilancia y mantenimiento de la disciplina y seguridad del personal, debiendo tener para ello las necesarias dotes de mando.

b) *Delincente Proyectista*: Es el que dentro de las especialidades de la Empresa proyecta o detalla y que realiza lo que concibe o se le encarga, según los datos o condiciones técnicas exigidas.

c) *Delincente de primera*: Es el que desarrolla por completo proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados; hace trabajos de medida; croquis de obras o de maquinaria en conjunto; despiece planos de conjunto y ejecuta planos de detalle; sabe interpretar planos, hacer cubicaciones; tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencias de piezas y mecanismos o de estructuras sencillas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.

d) *Delincente de segunda*: Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, plano de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas; confecciona croquis de piezas aisladas; realiza correctamente mediciones en obras para confección de planos, desarrolla éstos bajo la vigilancia de otro técnico de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.

e) *Calcedor*: Es el que limita sus actividades a copiar por medio de papeles transparentes los dibujos o los calcos que otros han preparado; dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.

f) *Aspirante de 18/20 años*: Es el que, comprendido entre los dieciocho y los veinte años, trabaja en labores elementales propias de las categorías citadas anteriormente, dispuesto a iniciarse en ellas y a adquirir la competencia profesional que le capacite para el ascenso.

g) *Aspirante de 16/18 años*: Es el que, comprendido entre los dieciséis y los dieciocho años, realiza funciones análogas a las descritas en el párrafo anterior.

II. *Administrativos*.—Se consideran administrativos a los empleados que ejecutan funciones contables, comerciales y burocráticas en general, y que no correspondan a categorías incluidas en otros grupos o subgrupos

a) *Jefe de primera*: Es el que orienta, dirige e imprime unidad a las secciones a su cargo.

b) *Jefe de segunda*: Es el que orienta, dirige e imprime unidad a la sección a su cargo y distribuye el trabajo entre el personal de la misma.

c) *Oficial de primera*: Es el que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual obra con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, y que realiza perfectamente trabajos administrativos de importancia y, entre otros, las siguientes funciones: Cajero; supervisor de otros servicios; previsiones y estudios de importancia; dirección de la confección de nóminas y liquidaciones al personal; estudio de ofertas; transcripción de asientos de contabilidad en libros oficiales; corresponsal de idiomas extranjeros y correspondencia exterior e interior derivada de los trabajos enunciados

d) *Oficial de segunda*: Es el que, con iniciativa y responsabilidad, efectúa perfectamente funciones de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares; confección de facturas

y cálculo de las mismas; estadísticas; taquimecanógrafo, comprobaciones; confección de nóminas; confección de resúmenes; gestiones y contactos con clientes en asuntos de importancia limitada; fichas de movimiento de artículos; correspondencia exterior e interior derivada de estos asuntos.

e) *Auxiliar*: Es el que, con iniciativa y responsabilidad limitadas, desarrolle funciones administrativas, tales como archivo, ficheros, registros, mecanografía y, en general, funciones mecánicas de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior, redacción de correspondencia exterior e interior por indicación de sus superiores inmediatos

f) *Aspirante de 18/20 años*: Es el que, comprendido entre los dieciocho y veinte años, se inicie en los trabajos de oficina. Realizará trabajos auxiliares sin iniciativa y con una responsabilidad limitada.

g) *Aspirante de 16/18 años*: Es el que, comprendido entre los dieciséis y dieciocho años, realiza análogas funciones a las descritas en el apartado anterior.

h) *Telefonista*.—Es el que tiene por misión principal estar al cuidado de una centralita telefónica, confeccionando los partes necesarios para su control.

III. *Mercantiles*.—Se consideran Mercantiles los empleados que tienen como principal misión la realización de gestiones encaminadas a la venta de productos, realizando visitas a los Agentes y clientes.

a) *Visitador de agencias*: Es el que, en posesión de los necesarios conocimientos administrativos y mercantiles y al servicio exclusiva de la Empresa, en viaje de ruta y previamente señalado dentro de su demarcación, realiza perfectamente las siguientes funciones: visitas a Agencias; recuentos en Agencias-Depósito; asesoramiento a Agentes sobre ventas y aplicación de los materiales; visitas regulares a obras, técnicos y clientes; ofrece los artículos; confecciona notas de pedidos; realiza gestiones; emite informes; redacta correspondencia sobre estos asuntos. Cuando no realice estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

b) *Corredor*: Es el que de modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al visitador de Agencias en establecimientos de las mismas plazas en las que radiquen los centros de trabajo. Cuando no se ocupe de estas funciones actuará en las oficinas o almacenes.

### Grupo 3.º *Operarios*:

I. *Fabricación*.—Comprende este grupo al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico, tanto en operaciones propias y específicas de la industria como en oficios auxiliares de la misma.

a) *Encargado*: Es el que, a las órdenes del Encargado general o personal de superior categoría, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina, cumplimentando el programa de fabricación y actuando sobre los distintos elementos para obtener una buena producción; inspecciona la calidad de los materiales y el cuidado y conservación de los útiles de trabajo. Deberá conocer perfectamente el proceso de fabricación a su cargo y la calidad del material. Tendrá nociones de mecánica y electricidad. En caso necesario deberá poseer conocimientos que le permitan la lectura e interpretación de planos y notas de trabajo. Confeccionará partes de producción, etc. Habrá de poseer dotes de mando.

b) *Jefe de equipo*: Es el que, a las órdenes del Encargado o de un superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que ha de realizar la cuadrilla a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Asimismo podrá tener una máquina a su cargo con el personal auxiliar necesario.

• Salvo en circunstancias excepcionales, a criterio de la Empresa, la cuadrilla deberá componerse de un mínimo de cuatro productores.

c) *Verificador*: Es el que ejerce la verificación de los materiales y determina el grado de calidad de los mismos, de acuerdo con las exigencias estipuladas.

Asimismo, es el productor que controla el movimiento de materiales y cuida de su perfecto acondicionamiento en el transporte y en el almacenamiento.

d) *Especialista*: Es el que, con edad superior a los dieciocho años, se ocupa de la vigilancia y maniobra en las máquinas emplazadas en las fábricas y, en especial, el que realiza una de las funciones que se detallan a continuación:

Mando onduladora, apiladora y recuperación y paralización de placas.

Comandista máquina tubos.

Mando sierra y probadoras.

Grueros.

Roscado de copas.  
 Elaboración fibromármol.  
 Carga, descarga y apilado de productos y accesorios.  
 Funciones auxiliares de laboratorio.  
 Moler y pesar amianto.  
 Charnela y calanda máquina tubos.  
 Holandesa máquina placas y tubos.  
 Desmoldeo y placas y tubos.  
 Calibrado y equipo cepas.  
 Operaciones en el interior balsas fraguado.  
 Cordel máquina placas.  
 Torneado de productos amianto-cemento.  
 Elaboración piezas moldeado.  
 Acabado y repaso de piezas moldeado.  
 Fabricación moldes y contramoldes.  
 Ayudante de conductores  
 Aparatos de trozos máquinas de producción.

e) Peón: Es el que, con edad superior a los dieciocho años, ayuda a los especialistas, así como al movimiento manual de materiales y productos, y realiza limpieza.

f) Ayudante: Es el que, por su práctica, realiza con perfección todas las diversas modalidades de elaboración de piezas sin moldura.

g) Principiante: Es el que comienza a trabajar, iniciándose en las labores de la industria, y al cual se le enseñará la práctica de los trabajos, ayudando a los productores de categoría superior.

h) Pinche: Es el que, con edad superior a los catorce años y menor de dieciocho, realiza labores de características análogas a las que ejecutan los peones o especialistas, compatibles con las exigencias de su edad.

## II. Colocación.

a) Encargado: Es el que reuniendo las condiciones señaladas en el apartado I a), se ocupa además de la visita a obras, para tomar los datos oportunos y preparar la iniciación de la colocación.

b) Colocador de primera: Es el que domina la colocación de toda la gama de productos de la Empresa, interpretando las órdenes que recibe del Encargado o del personal de superior categoría, que puede también realizar replanteos sencillos y que tiene a sus órdenes especialistas y peones y, eventualmente, colocadores.

Se considerarán colocadores de primera todos los productores que ostenten la categoría de colocador a la entrada en vigor del Convenio.

c) Colocador de segunda: Es el que domina únicamente la colocación de un tipo de material interpretando las órdenes que recibe del Encargado o de personal de superior categoría.

Puede eventualmente realizar replanteos sencillos y tiene a sus órdenes especialistas y peones.

Se considerarán Colocadores de segunda todos los productores que ostenten la categoría de Ayudante a la entrada en vigor del Convenio.

d) Especialista: Es el que, con edad superior a los dieciocho años, auxilia a los colocadores, realizando labores parciales de colocación que requieran cierta práctica y conocimiento de los productos de la Compañía.

Al finalizar los seis meses de prueba todo Especialista ascenderá a Colocador de segunda, en el supuesto de que reúna las condiciones requeridas para desempeñar el puesto de trabajo.

e) Peón: Es el que, con edad superior a los dieciocho años, auxilia al personal de superior categoría en todos los trabajos que requieren predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

## III. Oficios auxiliares.

a) Contramaestre: Es el que posee y aplica, en su caso, los conocimientos adquiridos en su oficio, respondiendo de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y ayuda a la planificación y cumplimiento del entretenimiento preventivo.

El productor que a la entrada en vigor del Convenio tenga la categoría de Jefe de equipo de oficios auxiliares, continuará ostentando dicha categoría, equiparada en cuanto a remuneración a la categoría de Contramaestre, subcategoría I.

La categoría de Jefe de equipo de oficios auxiliares se considerará a extinguir.

b) Oficial de primera: Es el que, dominando el oficio a la perfección, realiza trabajos que requieren mayor esmero y delicadeza, con rendimiento correcto y máxima economía de materiales.

c) Conductor de primera: Es el que en posesión del carnet de conducir de primera especial, conduce camiones articulados o con remolque en servicios exteriores.

Tendrán esta categoría los conductores de turismo al servicio de personal directivo.

d) Oficial de segunda: Es el que, sin llegar a la perfección necesaria para las labores esmeradas, ejecuta los trabajos corrientes con suficiente corrección y eficacia.

e) Conductor de segunda: Es el que, en posesión del carnet de conductor, conduce camiones sin remolque o carretillas de horquillas, etc.

f) Oficial de tercera: Es el que, teniendo conocimiento generales del oficio, auxilia a los Oficiales de primera y segunda en la ejecución de los trabajos propios de éstos y efectúa aisladamente otros de menor importancia, bajo la dirección de aquéllos.

g) Aprendiz: Es el productor ligado con la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual la misma, a la vez que utiliza los trabajos del aprendiz, se obliga a enseñarle el oficio prácticamente.

Grupo 4º Subalternos.—Son subalternos los trabajadores que sin ser obreros ni empleados, desempeñan funciones para las que sólo se requiere la instrucción adquirida en Escuelas de Primera Enseñanza.

a) Encargado de almacén: Es el que, a las órdenes del Encargado general o personal de superior categoría, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y de la cumplimentación de los pedidos. Inspecciona el buen acondicionamiento de los materiales y cuida de la vigilancia y conservación de los útiles de trabajo. Deberá conocer perfectamente los productos de la Empresa y la calidad del material. Estará responsabilizado de todas las labores a realizar en el almacén a que está adscrito, despacho de productos, recibir las mercancías y distribuir las en el local y estantes; registro en los libros y ficheros de movimiento de materiales; inventarios del mismo; confección de notas de entrega, incluso ventas al contado y cuantos documentos sean necesarios para una mejor administración del almacén.

Tendrán la consideración específica de esta categoría los productores que estén al frente de los almacenes de productos de representaciones y materiales de fábricas, y además los de los restantes almacenes de la Empresa, cuando el personal a sus órdenes sea superior a doce productores.

b) Almacenero: Es el que tiene por misión despachar los productos en el almacén, recibir las mercancías y distribuir las en el local y estantes; registro en los libros y ficheros del movimiento que haya existido; inventarios del mismo; confección de notas de entrega, incluso ventas al contado, y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

c) Cobrador: Es el que tiene la misión de efectuar los cobros de la Empresa.

d) Conserje: Es el que, al frente de los ordenanzas, porteros, botones y personal de la limpieza, cuida de la distribución del trabajo y el ornato y policía de los distintos locales.

e) Vigilante: Es el que tiene funciones de orden y vigilancia. Cuando posea el nombramiento de Guarda Jurado deberá cumplir estas funciones con arreglo a las disposiciones legales que regulan el ejercicio de su cargo.

f) Ordenanza: Es el que tiene como misión realizar recados, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales ordenados por sus Jefes.

g) Portero: Es el que cuida de los accesos a las dependencias y locales donde presta servicio, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, y realiza funciones de vigilancia y custodia.

h) Botones: Es el que, con edad superior a los catorce años y menor de dieciocho, realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental, auxiliando a los ordenanzas.

i) Cocinero: Es el que desempeña las funciones propias de su profesión.

j) Camarero: Es el que, además de las labores propias de su profesión, cuida de la limpieza y mantenimiento de los locales asignados y del mobiliario y ajuar de los mismos.

k) Limpiador: Es el que se ocupa de la limpieza de oficinas u otros locales de la Empresa.

## CAPITULO IV

### Retribución

#### SECCIÓN 1.ª—PRINCIPIOS GENERALES

Art. 25. Con objeto de lograr uniformidad en el régimen retributivo, los actuales conceptos de retribución serán sustituidos

por la estructura de emolumentos que se establecen en este Convenio.

Art. 26. En consideración a las diferentes condiciones y mayor carestía de las provincias que a continuación se expresan, el plus convenio en las mismas experimentará un aumento del 25 por 100, respecto al fijado con carácter único y uniforme en este Convenio:

Madrid, Barcelona, Vizcaya, Asturias, Guipúzcoa, Gerona, Navarra, Málaga, Islas Baleares, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas.

La «Compañía Mercantil Uralita, S. A.», considerará la conveniencia de incluir entre las provincias indicadas en este artículo aquellas otras en las que se produzca una elevación del coste de vida en relación con las restantes.

Art. 27. Quedarán absorbidas por las nuevas escalas de salario y las que se crean de plus convenio las percepciones que se disfrutaban por los conceptos siguientes:

- a) Participación en beneficios.
- b) Plus voluntario.
- c) Gratificación voluntaria.
- d) Gratificación voluntaria Decreto 21 de marzo de 1958.
- e) Pluses de situación y especiales, tales como: Plus entretenimiento máquina, plus desmoldadores, plus carga, plus dosificaciones mezcla, etc.
- f) Desgravación de cuotas Seguros Sociales y Mutualidad en los trabajos con incentivo, así como cualquier otro concepto que no figure en las tablas de retribución del presente Convenio.

Art. 28. El plus convenio no será computable a efectos de Seguridad Social y Mutualidad y no nutrirá el Fondo del Plus Familiar.

Tampoco nutrirán el fondo de Plus Familiar las cantidades que se devenguen por el concepto de primas y destajos.

#### SECCIÓN 2.ª—ESCALAS DE RETRIBUCIÓN

Art. 29. La retribución estará integrada en lo sucesivo por los conceptos de salario y plus convenio, sin perjuicio de que la Empresa pueda establecer otros conceptos con arreglo a la Ley.

Art. 30. Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrán distintos tipos de retribución, por lo que al plus convenio se refiere, de acuerdo con el detalle figurado en el cuadro de retribuciones.

Art. 31. Las remuneraciones del personal por jornada completa serán las figuradas en los anexos números 1, 2 y 3.

#### SECCIÓN 3.ª—AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 32. El incremento en el salario por años de servicio se registrará en lo sucesivo por los siguientes procedimientos:

1.º Para el personal que forme parte de la Empresa a la entrada en vigor del Convenio se le fija un aumento inicial por antigüedad, consistente en el 1 por 100 del nuevo salario por cada año de servicio en la Compañía.

2.º A partir de 1963 los aumentos por antigüedad consistirán, para todo el personal, en trienios equivalentes al 3 por 100 del salario. Estos trienios se computarán desde el citado año para el personal actualmente en la Empresa, y a partir de la fecha de su ingreso para el personal que sea alta en lo sucesivo.

Se conservará a aquellos productores que en concepto de antigüedad disfruten de una cantidad superior a la que les representaría la aplicación de este porcentaje el importe actual que vienen percibiendo.

Art. 33. La fecha de devengo de estos aumentos se anticipará al 1 de enero y al 1 de julio, respectivamente, para el personal que cumpla el trienio en el primero o segundo semestre del año.

Art. 34. El productor que ascienda de categoría conservará en la nueva el importe que disfrutase por el concepto de aumento por antigüedad en la categoría anterior, sin que se interrumpa el cómputo de tiempo para el devengo de nuevos aumentos que se calcularán sobre el salario correspondiente a la categoría asignada en el momento de producirse.

Art. 35. Como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema quedan absorbidos los importes que actualmente tuviese asignado el personal por los conceptos de aumentos por antigüedad y aumentos por años de servicio.

#### SECCIÓN 4.ª—PLUS CONVENIO

Art. 36. El plus convenio que se fija en la tabla de retribución se percibirá por día de asistencia efectiva a la Empresa

y en las condiciones estipuladas en la sección 5.ª, «Primass», para los grupos 3.º y 4.º

Par consiguiente, los días de no asistencia, cualquiera que sea el motivo, se perderá el derecho a su percepción.

Art. 37. Este plus, aparte de lo que se indica en el artículo 27, absorberá el «Premio de asistencia y puntualidad» existente con anterioridad al presente Convenio.

Art. 38. Para el personal sujeto al «Impuesto sobre los rendimientos del trabajo personal», el plus convenio podrá ser abonado en cifras distintas que no tengan entre sí una diferencia superior a 100 pesetas.

#### SECCIÓN 5.ª—PRIMAS

Art. 39. Se mantiene el sistema de primas en todas las Secciones donde pueda medirse el trabajo y evaluar la actividad de los productores, siempre que esta actividad no tenga una repercusión negativa en la función encomendada. Este sistema de primas incrementará la retribución proporcionalmente al aumento de actividad y a partir de la mínima exigida. Asimismo se mantiene y amplía a otras Secciones el baremo de «Premio o sanción por calidad», con el fin de garantizar siempre la óptima calidad de nuestros productos.

Art. 40. Para medir el trabajo realizado se emplea la unidad de trabajo (u. t.), que es el trabajo efectuado por un obrero, en una centésima parte de hora, trabajando a un ritmo normal, considerando que éste corresponde a una actividad igual a 100, teniendo en cuenta los tiempos de recuperación que deben otorgarse por necesidades personales, por el descanso correspondiente al trabajo efectuado y por las condiciones del ambiente en el que se realiza el mismo.

Art. 41. Se entiende por actividad el ritmo de trabajo o rendimiento a que el productor realiza la tarea encomendada.

La actividad se determina partiendo de los valores unitarios de las piezas fabricadas o movidas y del tiempo pasado para realizar el trabajo.

$$A = \frac{N \cdot V}{T}$$

siendo:

- A = Actividad,  
N = Número de piezas producidas.  
V = Valor unitario de las piezas.  
T = Tiempo empleado en horas.

La actividad normal es igual a 100.

Art. 42. Se considera actividad mínima exigida para la percepción del plus convenio, que al propio tiempo sirve de base al sistema de primas.

Esta actividad se fija en 90. Es decir, que el trabajador mínimo realizado por el productor debe ser igual a 90 unidades de trabajo por hora.

A partir de esta actividad y hasta llegar a la actividad máxima, el productor que trabaje en puestos valorados cobrará una prima proporcional al aumento de actividad.

Art. 43. Por lo que respecta al personal de nuevo ingreso, la Empresa fijará el plazo de aprendizaje, durante el cual, aún sin alcanzar la actividad de 90 u. t., percibirá el plus convenio.

Art. 44. Se establece una actividad máxima, la cual se ha fijado con el fin de que el productor pueda obtener un rendimiento elevado de forma continuada, sin perjuicio para su salud, al propio tiempo que se asegura la debida calidad de los trabajos ejecutados.

Esta actividad se fija en 150, o sea que el trabajo máximo horario es el que corresponde a 150 unidades de trabajo.

Art. 45. Las primas se calcularán mensualmente en función de la actividad media desarrollada por el productor durante el periodo de tiempo que sirva de base y las horas trabajadas a prima durante dicho periodo, de acuerdo con la siguiente tabla:

Actividad media horaria	Prima en pesetas por hora	Prima en pesetas por ocho horas
De 90,1 a 97,5	0,625	5
De 97,6 a 102,5	1,250	10
De 102,6 a 107,5	1,875	15

Actividad media horaria	Prima en pesetas por hora	Prima en pesetas por ocho horas
De 107,6 a 112,5	2,50	20
De 112,6 a 117,5	3,125	25
De 117,6 a 122,5	3,75	30
De 122,6 a 127,5	4,375	35
De 127,6 a 132,5	5	40
De 132,6 a 137,5	5,625	45
De 137,6 a 142,5	6,25	50
De 142,6 a 147,5	6,875	55
Más de 147,5	7,50	60

Art. 46. Las cantidades que percibirá el productor en concepto de prima por actividad superior a 90 será la indicada en el artículo 45, con la corrección correspondiente, de acuerdo con el cuadro del artículo 52, cualquiera que sea el porcentaje que tales importes representen sobre el salario.

Art. 47. Este sistema de primas afectará a las siguientes Secciones, cuyo trabajo ha sido valorado:

Fabricación de placas.  
Fabricación tubos.  
Fabricación fibromármol.  
Fabricación moldeado.  
Acabado tubos.  
Acabado moldeado.  
Molienda amiantos.  
Almacén placas, de fábricas.  
Almacén tubos, de fábricas.  
Almacén moldeado, de fábricas.  
Almacén fibromármol, de fábricas.  
Almacén accesorios, de fábricas.  
Transportes.  
Almacén carga y descarga, de representaciones.  
Colocadores, de representaciones.

Art. 48. Por la índole de su trabajo se exceptúa del sistema de prima las siguientes secciones:

Talleres auxiliares.  
Almacén materiales.  
Verificación.

Además, y cualquiera que sea la Sección en que presten sus servicios, los siguientes grupos o categorías están excluidos del sistema de primas:

- a) Grupo 1.º (todas).
- b) Grupo 2.º (todas).
- c) Grupo 3.º:
  - Encargado.
  - Verificador.
  - Aprendiz.
  - Limpiador.
  - Contramacstre.
- d) Grupo 4.º (todas).

Art. 49. Todo productor con una actividad media inferior al mínimo estipulado en el artículo 42 pierde el plus convenio, selvo cuando las causas que motivan esta disminución de rendimiento no sean imputables al productor (falta de primeras materias, averías o cualquier supuesto de fuerza mayor).

Art. 50. En las Secciones de Almacenes y Transporte, en las que por motivos excepcionales sea necesario efectuar horas suplementarias para terminar la carga diaria, éstas se abonarán según los cuadros anéxos, siempre que se cumplan las condiciones señaladas en el artículo anterior.

Si durante estas horas suplementarias se sobrepasa la actividad mínima señalada, la retribución fija correspondiente a las horas extra se incrementará también con la prima correspondiente a la actividad alcanzada y al número de horas suplementarias realizadas. Para el cálculo de la prima se considerará el rendimiento medio obtenido durante las horas normales y suplementarias que se realizan durante todo el periodo considerado.

Art. 51. Teniendo en cuenta el porcentaje o unidades de trabajo de las piezas desechadas o rotas, se aplicarán a la prima baremos en forma de factores que aumentarán o disminuirán aquélla.

Estos baremos serán diferentes en relación de la dificultad de fabricación de las piezas y de la categoría del productor.

Se aplicará también el baremo a los Encargados de las Secciones con prima, aplicando el factor resultante sobre su plus convenio.

Art. 52. Los baremos de premio o sanción por calidad serán los siguientes:

1.º Porcentajes según tipo de fabricación:

Fab. placas y tubos moldeados por aplacado	Acabado tubos. Piezas moldeadas con soldadura exterior	Piezas moldeadas con soldadura interior. Fabric. fibromármol
a) De 0 a 0,20 %	De 0	De 0 a 0,70 %
b) De 0,21 a 0,50 %	De 0,41 a 0,80 %	De 0,71 a 1,25 %
c) De 0,51 a 1,00 %	De 0,81 a 1,50 %	De 1,26 a 2,25 %
d) De 1,01 a 1,80 %	De 1,51 a 2,60 %	De 2,26 a 3,75 %
e) De 1,81 a 3,00 %	De 2,61 a 4,25 %	De 3,76 a 6,50 %
f) Más de 3 %	Más de 4,25 %	Más de 6,50 %

2.º Factores de corrección según categorías:

	Ayudante especialista	Jefe de equipo	Encargado
a)	1,20	1,25	1,30
b)	1,10	1,10	1,15
c)	1	1	1
d)	0,95	0,90	0,90
e)	0,88	0,75	0,75
f)	0,75	0,50	0

Art. 53. Teniendo presente las mejoras que paulatinamente se introducen en la elaboración de los productos, la Compañía, oído el Jurado de Empresa, podrá decidir en cualquier momento la revisión de baremos que estén establecidos, tomando como base, para la revisión, el porcentaje medio de piezas defectuosas o rotas durante los dos últimos años.

La Empresa podrá establecer el régimen de primas en otras Secciones de la misma, suprimiéndolo donde se encuentre establecido por variación de maquinaria, sistemas o métodos de trabajo e introducir baremos de premios y sanciones donde no

existen incluso en Secciones donde no trabajen en régimen de prima.

Art. 54. Los valores de trabajo son los que se aplican actualmente, que se unificarán en toda la Empresa, para tipos de trabajo similares.

Cualquier modificación en el proceso de fabricación, en los movimientos de materiales o en las instalaciones será motivo de una comprobación y eventual revisión de los valores actualmente en vigor.

Durante el periodo de comprobación de valores se abonará la prima media alcanzada en los tres meses anteriores a la modificación, y si ésta varía notablemente el proceso de fabricación o de movimiento de materiales, se suprimirá la prima mientras dura el aprendizaje del nuevo proceso de trabajo.

#### SECCIÓN 6.ª—HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 55. El valor de las horas extraordinarias será el que se fija en los cuadros anéxos números 4, 5, 6, 7, 8 y 9.

Art. 56. Los valores establecidos en los cuadros anéxos serán fijos para la categoría y subcategoría de que se trate.

#### SECCIÓN 7.ª—PLUS NOCTURNO

Art. 57. El personal que en jornada normal preste sus servicios durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas percibirá un plus nocturno consistente en un 20

por 100 sobre los importes correspondientes a salario, antigüedad y plus convenio.

Art. 58. No se abonará este plus cuando en jornada normal no excedan de dos las horas trabajadas dentro de los límites horarios establecidos en el párrafo anterior.

Se excluye asimismo al personal de vigilancia que realice su función durante las horas nocturnas.

#### SECCIÓN 8.ª—PLUS DE DISTANCIA

Art. 59. Se abonará un plus de distancia al personal cuyo domicilio radique fuera del término municipal de la población donde se encuentre el centro de trabajo, siempre que sobrepase de un kilómetro y de acuerdo con la escala siguiente:

De uno a cinco kilómetros, cinco pesetas.  
De cinco a diez kilómetros, siete pesetas.  
Más de diez kilómetros, doce pesetas.

Art. 60. A efectos de considerar la distancia se contará desde el centro de trabajo hasta el domicilio del productor, considerándola por el camino más corto.

A la entrada en vigor del Convenio se respetarán las cantidades que perciban quienes estén radicados en distancia superior a la máxima antes fijada, siempre que dichas cantidades sean superiores a las aquí establecidas, considerándose estas situaciones a extinguir.

Art. 61. Este plus de distancia sustituye a los vigentes hasta ahora, con igual título o con el de «compensación por transportes» y similares.

#### SECCIÓN 9.ª—GRATIFICACIONES

Art. 62. Las gratificaciones reglamentarias de 18 de julio y Navidad serán de la siguiente cuantía:

Grupos 1.º y 2.º: Media mensualidad de salario y aumentos por antigüedad en 18 de julio y una mensualidad integrada por los mismos conceptos en Navidad.

Grupos 3.º y 4.º: Quince días de salario y aumentos por antigüedad en cada una de las fechas señaladas.

Art. 63. Estas gratificaciones se harán efectivas el sábado anterior al 18 de julio y al 22 de diciembre.

Art. 64. El personal que ingrese durante el transcurso del año o que cese durante el mismo percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se contará como unidad completa.

No obstante, el personal que haya prestado sus servicios a la Compañía un mínimo de nueve meses y se halle en activo en la fecha de hacer efectivas estas gratificaciones percibirá el importe íntegro de la misma.

Art. 65. Se suprime la compensación de fiestas que se hacía efectiva con estas gratificaciones, la cual queda integrada en la nueva retribución.

#### SECCIÓN 10.—DOTE MATRIMONIAL

Art. 66. El personal femenino que pase a la situación de excedencia con motivo de contraer matrimonio percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de salario y antigüedad como años de servicio haya prestado en la Empresa, con un tope máximo de seis mensualidades.

La parte correspondiente a fracciones de años se calculará proporcionalmente al tiempo de las mismas.

#### SECCIÓN 11.—ABONO DE RETRIBUCIÓN

Art. 67. Con el fin de unificar el sistema actual de pagos al personal, se conviene que la Empresa podrá organizar, si lo estima conveniente, la liquidación de emolumentos para que el pago de éstos se verifique por meses naturales vencidos, de forma que se perciban dentro de los cinco días del mes siguiente todos los salarios y emolumentos que hayan sido devengados durante el mes anterior.

Para el personal de los grupos 3.º y 4.º se determinará un anticipo fijo semanal por categoría.

Art. 68. La equiparación de periodos de pago que se establece no modifica la condición que tienen reconocida los productores de los distintos grupos a otros efectos, incluso a efectos fiscales, en función del grupo a que pertenecen.

#### SECCIÓN 12.—TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 69. Cuando la Empresa lo estime necesario, el personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida, percibiendo la retribución que corresponda a la categoría a que circunstancialmente quede adscrito, de tal forma que esta nueva retribución provisional supere a la anterior.

Esta situación podrá prolongarse durante un máximo de

doce meses consecutivos, al cabo de cuyo periodo deberá reintegrarse al trabajo de su categoría o ser ascendido a la superior.

Art. 70. La Empresa podrá destinar a un productor a trabajos de categoría inferior a la que está adscrito, conservando la retribución correspondiente a la superior que ostentase.

Esta modificación de trabajo no representará menoscabo a la dignidad profesional del interesado.

### CAPITULO V

#### Ingreso y ascensos

##### SECCIÓN 1.ª—INGRESO

Art. 71. La admisión del personal se considerará provisional durante el periodo de prueba, que tendrá una duración de seis meses para todo el personal.

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

Art. 72. El personal al servicio de la Empresa será de tres clases:

1.º Fijo: El que habiendo superado el periodo de prueba preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo.

2.º Temporal: El contratado para una obra o trabajo determinado, finalizado el cual podrá ser contratado para otro nuevo sin interrupción laboral. Si permaneciese al servicio de la Compañía ininterrumpidamente durante cuatro años consecutivos adquirirá la condición de fijo con efecto desde la fecha en que se cumpla dicho periodo.

3.º Eventual: El contratado para trabajos extraordinarios o anormales durante un máximo de noventa días naturales consecutivos.

##### SECCIÓN 2.ª—ASCENSOS

Art. 73. Los ascensos del personal se ajustarán a las siguientes normas:

Titulados: Las vacantes serán cubiertas libremente por designación de la Empresa.

Empleados: Serán igualmente de libre designación las categorías de Encargado general, Delineante proyectista, Jefe de primera y Jefe de segunda.

Las vacantes de Delineantes y Oficiales de primera y segunda se cubrirán por libre designación de la Empresa, de acuerdo con las aptitudes demostradas y las que se requieran para la superior categoría que se haya de cubrir o por concurso-examen de aptitud.

Operarios: Serán de libre designación de la Empresa, de acuerdo con las aptitudes demostradas y las que se requieran para la superior categoría que se haya de cubrir.

Subalternos: Serán de libre designación, en iguales condiciones que los operarios.

Art. 74. En cualquiera de los supuestos, el ascenso será considerando la idoneidad y capacidad, pero a pesar de ello se establecen, para mayor garantía, unos periodos de prueba en la nueva categoría, de tres meses para todo el personal, excepto para el titular o con mando, que será de seis meses.

Cuando un productor haya realizado trabajo de superior categoría, se considera computable este tiempo a los efectos del periodo de prueba, siempre que se trate de la misma categoría a que ha sido ascendido.

Art. 75. Cuando un productor no obtuviese la confirmación de la nueva categoría al término del periodo de prueba, independientemente de que quede clasificado en su antigua categoría, quedará incapacitado para ser ascendido por concurso o libre designación durante el plazo de un año, a partir de la fecha en que finalice la prueba.

La apreciación de los hechos que se indican en el párrafo anterior deberá realizarse por una Comisión nombrada por la Compañía, en la cual tenga voz y voto el Jurado de Empresa, representado por uno de sus miembros a libre elección del citado Jurado.

### CAPITULO VI

#### Régimen de trabajo

##### SECCIÓN 1.ª—JORNADA

Art. 76. La jornada de trabajo en todas las dependencias de la Compañía Mercantil Uralita, S. A., será de cuarenta y ocho horas semanales para el personal de los grupos 3.º y 4.º y de cuarenta y cuatro para el de los grupos 1.º y 2.º, ya que éste no trabajará los sábados por la tarde.



Art. 77. Se exceptuarán de este régimen los porteros y vigilantes, que se regirán por las normas especiales existentes para este personal y cualquier otro que por disposición legal o naturaleza del trabajo que realiza desarrolla una jornada especial.

Art. 78. La jornada de trabajo en régimen de turno será de ocho horas consecutivas, con media hora de descanso intercalada, que se aplicará de forma que en ningún momento se produzca interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas Secciones.

Art. 79. Para los trabajos a turno se realizará una rotación mensual.

#### SECCIÓN 2.ª—VACACIONES

Art. 80. El personal de la Empresa disfrutará un período anual de vacaciones retribuidas, de la siguiente duración:

Grupos 1.º y 2.º:

- Veinte días naturales el personal con menos de cinco años de servicio.
- Veinticinco días naturales el personal que al comenzar a disfrutar haya cumplido los cinco años de servicio.

Grupos 3.º y 4.º:

- Quince días naturales.

El período de vacaciones, por lo que a los grupos 3.º y 4.º se refiere, se determinará de forma que en ninguna circunstancia sobrepase los quince días naturales, ni sea inferior a doce días laborables, salvo a petición del productor para disminuir esta última cifra.

Art. 81. El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para su cálculo desde el mes de ingreso hasta el final de año.

Art. 82. Las vacaciones serán disfrutadas por el personal mediante turnos fijados por la Empresa durante los meses de mayo a septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las dependencias.

Para el conjunto del personal de los grupos 3.º y 4.º de las fábricas se organizará la distribución de vacaciones de forma que coincida con el período comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

#### SECCIÓN 3.ª—TRABAJO EN DÍAS FESTIVOS

Art. 83. Los productores de las fábricas cuyos servicios sean necesarios para la reparación o limpieza de maquinaria y extracción de piezas fabricadas deberán trabajar los domingos y festivos, percibiendo la retribución correspondiente, de acuerdo con los incrementos establecidos en la legislación laboral y disfrutando el descanso compensatorio de la festividad trabajada los lunes y días siguientes a las fiestas, siempre que por el número de operarios no se haga necesario repartir en varias fechas este descanso.

### CAPITULO VII

#### Licencias y excedencias

##### SECCIÓN 1.ª—LICENCIAS

Art. 84. Con independencia de los permisos, retribuidos o no, que la Empresa voluntariamente puede conceder, el personal tendrá derecho a permisos retribuidos en las siguientes circunstancias:

- Matrimonio: Diez días naturales.
- Alumbramiento de la esposa: Dos días laborables.
- Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres o hermanos: Tres días naturales.
- Defunción del cónyuge, hijos, padres o hermanos: Tres días naturales. Defunción de abuelos o nietos: Dos días naturales.
- En el supuesto de tratarse de familiares de los mismos grados indicados, pero políticos, la licencia será de un día.
- El cumplimiento inexcusable de deberes públicos legalmente establecidos y obligaciones de carácter sindical: El tiempo imprescindible para ello.

Art. 85. En todas las circunstancias, el personal deberá comunicar puntualmente el acontecimiento que motive la licencia y justificará adecuadamente la realidad de la misma.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere, a todos los efectos, como falta injustificada.

##### SECCIÓN 2.ª—EXCEDENCIAS

Art. 86. Las excedencias voluntarias cuya concesión es potestativa de la Empresa sólo podrán ser solicitadas por el personal fijo con un mínimo de dos años de servicios, debiendo solicitarse por escrito con un mes de antelación y por una duración no superior a un año.

En circunstancias excepcionales, motivadas por estudios, casos de fuerza mayor comprobados, la Compañía procurará atender la petición de excedencia, siempre que concurran las restantes condiciones.

Art. 87. Durante el tiempo que dure la excedencia, el productor no tendrá derecho a retribución alguna, ni dicho período se computará a efectos de aumentos por antigüedad.

Art. 88. Si en el período de la excedencia resultase que el interesado hubiese falseado el motivo por el cual solicitó ésta, cesará automáticamente en la Compañía Mercantil Uralita, Sociedad Anónima, sin indemnización alguna.

Art. 89. El personal que se encuentre disfrutando excedencia y no solicite su reintegro con una antelación mínima de treinta días al término del período por el que fué concedida aquélla perderá el derecho a su puesto en la Empresa, cesando definitivamente en la misma.

### CAPITULO VIII

#### Acción social

##### SECCIÓN 1.ª—DONATIVOS POR MATRIMONIO

Art. 90. Todo productor varón que contraiga matrimonio percibirá un donativo consistente en una mensualidad de salario y aumentos por antigüedad.

Art. 91. También percibirá este donativo aquella productora que al contraer matrimonio continúe prestando sus servicios en la Empresa y por lo cual no percibirá la dote matrimonial e que se refiere el artículo 66.

##### SECCIÓN 2.ª—ROPA DE TRABAJO

Art. 92. Al personal de los grupos 3.º y 4.º se le suministrará la ropa de trabajo que a continuación se indica:

- a) Personal masculino de fábrica: Dos monos por año.
- b) Personal femenino de fábrica: Dos batas por año.
- c) Personal masculino de representaciones: Tres monos por año.

Quedan excluidos de estos suministros los subalternos a los que se les facilita uniforme y el personal de limpieza.

Al personal de colocación de las representaciones le será facilitado además calzado apropiado.

Art. 93. Al objeto de que en todo momento puedan disponer los interesados de una de estas prendas en las debidas condiciones de limpieza y presentación, aquellos a quienes les sean entregadas por primera vez recibirán dos de ellas.

Art. 94. Con el fin de lograr un mayor orden de estos suministros, las entregas se efectuarán en los meses de enero y julio para el personal a quienes corresponda dos prendas anuales y en los de enero, mayo y septiembre para el de tres.

Art. 95. Con igual finalidad, al personal de nuevo ingreso se les facilitarán las prendas en la primera entrega colectiva que se efectúe con posterioridad a su ingreso.

Art. 96. Los productores deberán utilizar ineludiblemente y en debidas condiciones de limpieza en los centros o lugares de trabajo, la ropa que se les haya facilitado para tal fin, y deberá proveerse a sus expensas de la citada prenda en el supuesto de resultar inservible antes de cumplir los períodos de duración que se estipulan.

##### SECCIÓN 3.ª—ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Art. 97. No sufrirá modificación alguna el régimen que tiene establecido la Empresa para completar la retribución en las ausencias por enfermedad y accidente.

En el supuesto de incapacidad total para el trabajo, la Empresa procederá a la jubilación del productor.

##### SECCIÓN 4.ª—JUBILACIONES

Art. 98. El personal comprendido entre los sesenta y sesenta y cinco años podrá solicitar la jubilación, reservándose la Empresa la facultad de atender o no la petición, a la vista de las circunstancias.

Art. 99. Se establece la jubilación forzosa a la edad de sesenta y cinco años, de acuerdo con los interesados, para todo el personal de la Empresa afectado por el Convenio. No obstante,



a solicitud de los interesados, podrá aplazarse la jubilación en los casos en que especiales circunstancias así lo aconsejen.

Art. 100. El productor que se jubile percibirá una pensión de la Empresa, que completará los beneficios que reglamentariamente le correspondan de los Organismos de Seguridad Social y Mutualismo Laboral, de forma que sus percepciones totales en la nueva situación alcancen los siguientes porcentajes referidos al salario que disfrute en el momento de jubilarse:

Hasta veinticinco años de servicio en la Empresa .....	110 %
De veintiséis a treinta años de servicio en la Empresa ...	120 %
De treinta y uno a treinta y cinco años de servicio en la Empresa .....	130 %
De treinta y seis a cuarenta años de servicio en la Empresa .....	140 %
Más de cuarenta años de servicio en la Empresa .....	150 %

## CAPITULO II

## Varios

Art. 101. La Empresa organizará los desplazamientos a obras de su personal de colocación, de forma que en ninguna circunstancia permanezca un operario más de dos meses consecutivos sin poder convivir con su familia, empleándolo, transcurrido dicho plazo, en obras que le permitan regresar diariamente a su domicilio durante un periodo mínimo de una semana.

Art. 102. Para la recta interpretación del Convenio se crea una Comisión Mixta, integrada por los Vocales de la Comisión Deliberadora del mismo, que se ocupará de resolver cuantas dudas puedan suscitarse.

Art. 103. Las partes declaran que el presente Convenio no implica una elevación de los precios de los productos de Uralita, Sociedad Anónima.

## CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Por lo que se refiere al personal de los grupos primero y segundo, se le clasificará en las nuevas subcategorías, prescindiendo de la que ostentare, de forma que, en todos los supuestos, la retribución anual asignada supere a la que anteriormente percibía.

Segunda.—Independientemente de ello, y por lo que afecta al personal del grupo segundo, a la implantación del Convenio se le garantizará un aumento, como mínimo, del 10 por 100 de la retribución bruta anual que percibía.

Tercera.—La Empresa procederá a una recalificación del personal de los grupos primero y segundo, en base de las circunstancias individualizadas del trabajo que realiza, sin que ello suponga, necesariamente, la variación de la subcategoría atribuida en virtud de la clasificación prevista en la cláusula primera.

Cuarta.—Subsistirán las dietas existentes en las fábricas, con carácter transitorio y a extinguir.

Quinta.—Si la retribución actual sobrepasase el límite superior de las nuevas escalas, se respetará la cantidad que el interesado tenga asignada.

Ambas partes, social y económica, asimismo acuerdan, para en el caso de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo apruebe el texto íntegro del Convenio, renunciar expresamente a su derecho a interponer recurso ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo. Este acuerdo es tomado por unanimidad, como asimismo la aprobación del Convenio de referencia.

Seguidamente, el Presidente levanta la sesión, siendo las veinte horas, dando por terminadas las deliberaciones, firmando la presente acta y el Convenio aprobado, en cumplimiento de lo dispuesto en la norma sindical vigésimo primera, todos los Vocales titulares de las secciones económica y social, de lo que, como Secretario y con el visto bueno del Presidente, doy fe.

## ANEXOS

Anexo núm. 1

## CUADRO DE RETRIBUCIONES

Categoría	Salario mensual	Plus Convenio						
		Subcategorías						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
<b>Grupo 1.º Titulados:</b>								
Ingeniero .....	5.600	2.200	3.000	4.000	5.100	6.200	7.400	8.900
Licenciado .....	5.600	1.700	2.300	3.000	3.900	4.800	5.800	7.000
Médico .....	5.600	1.700	2.300	3.000	3.900	4.800	5.800	7.000
Ayudante de Ingeniero .....	4.700	1.600	2.200	2.900	3.800	4.700	5.800	7.000
Aparejador .....	4.700	1.600	2.200	2.900	3.800	4.700	5.800	7.000
Perito .....	4.700	1.600	2.200	2.900	3.800	4.700	5.800	7.000
Ayudante técnico sanitario .....	4.700	500	800	1.200	1.600	2.100		
<b>Grupo 2.º Empleados:</b>								
<b>I.—Técnicos</b>								
Encargado general .....	3.900	1.100	1.700	2.300	2.900	3.600	4.400	5.300
Delineante proyectista .....	3.400	1.600	2.100	2.700	3.400	4.100	4.900	5.800
Delineante de primera .....	3.400	800	1.200	1.700	2.200	2.700	3.300	4.000
Delineante de segunda .....	3.400	200	600	1.000	1.400	1.800	2.200	
Calcedor .....	1.800	600	900	1.200	1.500			
Aspirante dieciocho-veinte años .....	1.800	200	300	600				
Aspirante dieciséis-dieciocho años .....	1.440	100	200	400				
<b>II.—Administrativos</b>								
Jefe de primera .....	3.900	2.400	3.000	3.800	4.600	5.500	6.600	7.800
Jefe de segunda .....	3.900	1.100	1.700	2.300	2.900	3.600	4.400	5.300
Oficial de primera .....	2.800	1.100	1.500	2.000	2.500	3.100	3.800	4.600
Oficial de segunda .....	2.800	600	1.000	1.400	1.800	2.200		
Auxiliar .....	1.800	600	900	1.200	1.500			
Aspirante dieciocho-veinte años .....	1.800	200	300	600				
Aspirante dieciséis-dieciocho años .....	1.440	100	200	400				
Telefonista .....	1.800	600	900	1.200	1.500			
<b>III.—Mercantiles</b>								
Visitadores de Agencia .....	2.800	1.600	2.100	2.800	3.200	3.800	4.600	5.400
Corredor .....	2.800	600	1.000	1.400	1.800	2.200		

## CUADRO DE RETRIBUCION

Categoría	Salario diario	Plus Convenio (día trabajado)			
		Subcategorías			
		I	II	III	IV
Grupo 3.º Operarios:					
I.—Fabricación					
Encargado .....	115	44	56	72	88
Jefe de equipo .....	80	28	36	48	—
Verificador .....	70	36	48	60	72
Especialista .....	70	24	32	40	—
Peón .....	60	20	28	36	—
Ayudante .....	60	20	28	—	—
Principiante .....	60	12	—	—	—
Pinche de dieciséis-diecisiete años .....	48	12	—	—	—
Pinche de quince años .....	26	12	—	—	—
Pinche de catorce años .....	25	12	—	—	—
II.—Colocación					
Encargado .....	115	44	56	72	88
Colocador de primera .....	80	40	48	60	—
Colocador de segunda .....	80	24	32	40	—
Especialista .....	70	24	32	40	—
Peón .....	60	20	28	36	—

## CUADRO DE RETRIBUCION

Categoría	Salario diario	Plus Convenio (día trabajado)			
		Subcategorías			
		I	II	III	IV
Grupo 3.º					
III.—Oficios auxiliares					
Contramaestre .....	115.00	72	84	96	115
Oficial de primera .....	80.00	60	72	88	—
Conductor de primera .....	80.00	40	52	64	—
Oficial de segunda .....	80.00	40	52	64	—
Conductor de segunda .....	80.00	24	32	40	—
Oficial de tercera .....	70.00	36	48	—	—
Aprendiz de tercer y cuarto años .....	48.00	8	20	—	—
Aprendiz de segundo año .....	26.00	8	16	—	—
Aprendiz de primer año .....	25.00	8	16	—	—
Grupo 4.º Subalternos:					
Encargado de almacén .....	115.00	44	56	72	88
Almacenero .....	80.00	28	36	48	—
Cobrador .....	67.00	43	51	63	—
Conserje .....	67.00	32	40	48	—
Vigilante .....	67.00	16	24	32	—
Ordenanza .....	67.00	16	24	32	—
Portero .....	67.00	16	24	32	—
Cocinero .....	67.00	16	24	32	—
Camarero .....	60.00	16	24	—	—
Botones de dieciséis-diecisiete años .....	48.00	8	—	—	—
Botones de quince años .....	26.00	8	—	—	—
Botones de catorce años .....	25.00	8	—	—	—
Limpiador (hora) .....	7.50	2	—	—	—

Anexo núm. 4

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores aplicables en los Centros de trabajo de las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya, Asturias, Guipúzcoa, Gerona Navarra, Málaga, Islas Baleares, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas.)

Categoría	Subcategorías													
	I		II		III		IV		V		VI		VII	
	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %
<b>Grupo 2.º Empleados:</b>														
I.—Técnicos	27	30	30	34	34	38	38	42	42	47	47	53	52	58
Delineante primera	22	25	25	28	29	32	33	37	38	42				
Calcedor	16	18	18	20	20	23	23	25						
Aspirante 18-20 años	12	14	13	15	15	17								
Aspirante 16-18 años	9	10	10	12	12	13								
<b>II.—Administrativos.</b>														
Oficial primera	26	29	29	32	33	37	37	42	41	46	47	53	53	59
Oficial segunda	22	25	25	28	28	31	31	35	35	39				
Auxiliar	16	18	18	20	20	23	23	25						
Aspirante 18-20 años	12	14	13	15	15	17								
Aspirante 16-18 años	9	10	10	12	12	13								
Telefonista	16	18	18	20	20	23	23	25						

Anexo núm. 5

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores aplicables en los Centros de trabajo de las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya, Asturias, Guipúzcoa, Gerona Navarra, Málaga, Islas Baleares, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas.)

Categoría	Subcategorías							
	I		II		III		IV	
	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %
<b>Grupo 3.º Operarios:</b>								
<b>I.—Fabricación</b>								
Encargado	29	33	31	35	35	39	38	42
Jefe de equipo	20	22	21	24	23	26		
Verificador	19	22	22	24	24	27	26	30
Especialista	17	19	19	21	20	23		
Peón	14	16	16	18	17	20		
Ayudante	14	16	16	18				
Principiante	13	14						
Pinche de dieciséis-dieciséis años	11	12						
Pinche de catorce-quince años	6	7						
<b>II.—Colocación</b>								
Encargado	29	33	31	35	35	39	38	42
Colocador de primera	22	25	23	26	26	29		
Colocador de segunda	19	21	20	23	22	25		
Especialista	17	19	19	21	20	23		
Peón	14	16	16	18	17	20		

Anexo núm. 6

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores aplicables en los Centros de trabajo de las provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya, Asturias, Guipúzcoa, Gerona, Navarra, Málaga, islas Baleares, Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas.)

Categoría	Subcategorías							
	I		II		III		IV	
	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %
III.—Oficiales Auxiliares:								
Contramaestre .....	35	39	37	41	39	44	42	47
Oficial de primera .....	26	29	28	32	31	35		
Conductor de primera .....	22	25	24	27	27	30		
Oficial de segunda .....	22	25	24	27	27	30		
Conductor de segunda .....	19	21	20	23	22	25		
Oficial de tercera .....	19	22	22	24				
Aprendiz de tercero y cuarto años .....	10	11	12	14				
Aprendiz de primero y segundo años .....	6	6	7	8				
Grupo cuarto.—Subalternos:								
Encargado de almacén .....	29	33	31	35	35	39	38	42
Almacenero .....	20	22	21	24	23	26		
Cobrador .....	20	23	22	24	24	27		
Conserje .....	18	20	20	22	21	24		
Vigilante .....	15	17	16	18	18	20		
Ordenanza .....	15	17	16	18	18	20		
Portero .....	15	17	16	18	18	20		
Botones de 16-17 años .....	10	11						
Botones de 14-15 años .....	6	6						

Anexo núm. 7

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores aplicables en los Centros de trabajo de las provincias no comprendidas en el anexo número 4.)

Categoría	Subcategorías													
	I		II		III		IV		V		VI		VII	
	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %
Grupo segundo.—Empleados:														
I.—Técnicos:														
Delineante de primera .....	26	29	28	32	31	35	35	39	38	42	41	46	46	51
Delineante de segunda .....	22	25	25	28	27	30	31	35	35	39				
Calcedor .....	15	16	16	18	18	21	20	23						
Aspirante de 18-20 años .....	12	14	13	14	15	16								
Aspirante de 16-18 años .....	9	10	10	11	11	12								
II.—Administrativos:														
Oficial de primera .....	24	27	26	30	30	33	33	37	36	41	41	46	46	51
Oficial de segunda .....	21	23	23	26	26	29	28	32	31	25				
Auxiliar .....	15	16	16	18	18	21	20	23						
Aspirante de 18-20 años .....	12	14	13	14	15	16								
Aspirante de 16-18 años .....	9	10	10	11	11	12								
Telefonista .....	15	18	16	18	18	21	20	23						

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores aplicables en los Centros de trabajo de las provincias no comprendidas en el anexo número 5.)

Categoría	Subcategorías							
	I		II		III		IV	
	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %
<b>Grupo tercero.—Operarios:</b>								
<b>I.—Fabricación:</b>								
Encargado .....	27	31	29	33	32	36	34	38
Jefe de equipo .....	18	21	20	22	22	24		
Verificador .....	18	20	20	22	22	24	24	26
Especialista .....	16	18	17	19	19	21		
Peón .....	14	15	15	17	16	18		
Ayudante .....	14	15	15	17				
Principiante .....	12	14						
Pinche de 16-17 años .....	10	11						
Pinche de 14-15 años .....	6	7						
<b>II.—Colocación:</b>								
Encargado .....	27	31	29	33	32	36	34	38
Colocador de primera .....	20	23	22	24	23	26		
Colocador de segunda .....	18	20	19	21	20	23		
Especialista .....	16	18	17	19	19	21		
Peón .....	14	15	15	17	16	18		

## HORAS EXTRAORDINARIAS

(Valores aplicables en los Centros de trabajo de las provincias no comprendidas en el anexo número 6.)

Categoría	Subcategorías							
	I		II		III		IV	
	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %	25 %	40 %
<b>III.—Oficiales Auxiliares:</b>								
Contraaestre .....	22	36	34	38	35	40	38	43
Oficial de primera .....	23	26	25	28	28	31		
Conductor de primera .....	20	23	22	25	24	27		
Oficial de segunda .....	20	23	22	25	24	27		
Conductor de segunda .....	18	20	19	21	20	23		
Oficial de tercera .....	18	20	20	22				
Aprendiz de tercero y cuarto años .....	10	11	11	13				
Aprendiz de primero y segundo años .....	5	6	7	7				
<b>Grupo cuarto.—Subalternos:</b>								
Encargado de almacén .....	27	31	29	33	32	36	34	38
Almacenero .....	18	21	20	22	22	24		
Cobrador .....	18	21	20	22	22	24		
Conserje .....	17	19	18	20	19	22		
Vigilante .....	14	16	15	17	17	19		
Ordenanza .....	14	16	15	17	17	19		
Portero .....	14	16	15	17	17	19		
Botones de 16-17 años .....	10	11						
Botones de 14-15 .....	5	6						