

# Boletín Oficial



FRANQUEO  
CONCERTADO

## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-1.1958

Art. 1.º—Las leyes obligarán en la Península e Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa, sujetos a la legislación peninsular, a los veinte días de su promulgación si en ellas no se dispusiere otra cosa.

Se entiende hecha la promulgación el día en que termine la inserción de la Ley en el "Boletín Oficial del Estado".

Art. 2.º—La ignorancia de las Leyes no excusa de su cumplimiento.

Art. 3.º—Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario.—(Del Código Civil).

### PRECIOS DE SUSCRIPCION

300 pesetas al año; 200 semestre; 100 trimestre

El pago es adelantado

Se publica todos los días, excepto los festivos

Dirección:

PALACIO DE LA DIPUTACION

### ADVERTENCIAS

Las Leyes, Ordenes y anuncios oficiales pasarán al Editor del BOLETIN, por conducto del Sr. Gobernador de la provincia.

Inmediatamente que los Eres. Alcaldes y Secretarios, reciban de este BOLETIN, dispondrán que se deje un ejemplar en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del siguiente.

### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: Convenios.

Expediente número 42/67.

Visto el Convenio Colectivo Sindical acordado entre las representaciones Económica y Social de la empresa "Florence y Peillón Española, S. A.", de esta provincia.

Resultando: Que con fecha 25 de octubre del pasado año tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio suscrito el 21 de octubre entre ambas secciones, al que se acompañaba el informe favorable emitido por el Delegado Provincial de Sindicatos, haciendo constar que se establecían importantes mejoras para los trabajadores de dicho centro.

Resultando: Que completado el expediente en fecha 4 de diciembre de 1967, fue suspendida su tramitación por Decreto-Ley 15/1967, de 27 de noviembre, reanudada posteriormente por Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto.

Resultando: Que el ámbito personal y funcional y vigencia de dicho Convenio se hallan contenidos en los artículos 1, 2 y 3 de su texto.

Considerando: Que esta Delegación es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en orden a la aprobación o declaración de ineficacia total o parcial del mismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos y los preceptos correlativos de su Reglamento.

Considerando: Que el Convenio acordado entre las representaciones Económica y Social de la empresa "Florence y Peillón Española, S. A.", se ajusta en su contenido y forma a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958, y sin que tampoco se dé en el mismo causa alguna de ineficacia de las relacionadas en el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, procede su

aprobación, debiendo publicarse el texto del Convenio y la presente resolución en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Considerando: Que en el mismo se hace constar la cláusula de no repercusión en precios de los aumentos salariales establecidos por el mismo.

Considerando: Que suscrito el Convenio antes del 17 de noviembre de 1967, según el número 1 del artículo primero, del Decreto-Ley 10/1968, de 16 de agosto, los efectos económicos comenzarán a regir el 1 de octubre de 1968.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Delegación de Trabajo acuerda: Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical para la empresa "Florence y Peillón Española, S. A." y sus trabajadores, debiendo comunicarse al Delegado provincial de Sindicatos, al propio tiempo que se ordena la publicación de dicho Convenio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Los efectos económicos derivados de dicho Convenio entrarán en vigor el 1 de octubre del presente año.

Contra la presente resolución no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Oviedo, 4 de octubre de 1968.  
El Delegado de Trabajo.

**Florence y Peillón Española, S. A.**  
**San Juan de Nieva (Castrillón)**

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL

En Piedras Blancas, Castrillón, siendo las doce horas del día veintuno de octubre de mil novecientos sesenta y siete.

Reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical concertado entre la empresa "Florence y Peillón Española, Sociedad Anónima" y sus trabajadores, presidida por don Graciano García Prendes, y actuando de Se-

cretario don Héctor Alvarez García, y en calidad de Asesor don Adolfo González Alvarez-Buylla, e integrada por los siguientes miembros:

En representación de la empresa: don Juan Blas Sitges Menéndez, don Francisco Javier Sitges Menéndez, don Francisco Cueva Alvarez, don José Ramón Cueva Alvarez, don Rafael Pérez Fernández y don José Manuel Fernández Alvarez, como vocales titulares.

Y en representación de los trabajadores: don Julio Menéndez Fernández, don Juan González Robles, don Sabino García Fernández, don José María González González, don Aurelio Menéndez Martínez y don José Antonio Granda Martínez, como vocales titulares.

En virtud de las deliberaciones llevadas a efecto, se ha elaborado y se aprueba por unanimidad el siguiente Convenio Colectivo Sindical.

### AMBITOS DE APLICACION

Artículo 1. Ambitos Territorial y Personal. — El Presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en "Florence y Peillón Española, S. A.", convenidos en virtud de contrato de trabajo, verbal o escrito, mediante retribución.

Quedan expresamente excluidos del mismo:

a) Las personas que desempeñan en la empresa las funciones de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo u otras semejantes, a tenor de lo que se prescribe en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) Personal de Dirección, Ingenieros, Licenciados, Jefes de Departamento y en general todos aquellos que integran la primera de las listas existentes.

c) El personal técnico y profesional libre al que, sin figurar en la plantilla de la empresa, se le encomienda algún trabajo o servicio determinado, sin continuidad

en el mismo ni sujeción a jornada, y que perciba su retribución profesional en la forma y cuantía que para cada caso se pacte o venga determinada por tarifa de honorarios o arancel.

Artículo 2. Ambito Funcional. Se estipula que los preceptos recogidos en este Convenio se aplicarán a todo género de trabajos y actividades que se realicen y desarrollen en la mencionada empresa.

Artículo 3. Ambito Temporal. Las Normas y Disposiciones emanadas del presente pacto, comenzarán a regir a partir del primero del mes siguiente al en que haya sido aprobado por la Autoridad laboral competente, fijándose para el mismo la duración de tres años, a contar desde su entrada en vigor, considerándose prorrogado de año en año por tácita reconducción.

Sin embargo, cualquiera de las dos partes queda facultada para interponer, por medio de denuncia razonada y fundada, la revisión o rescisión de toda o parte de la materia convenida. El plazo para interponer la correspondiente denuncia no podrá ser inferior a los tres meses anteriores al momento de la caducidad de su primera vigencia o de cualquiera de la de sus prórrogas.

No obstante lo estipulado en los párrafos anteriores, se acuerda que, independientemente, se llevará a cabo en cualquier momento y auténticamente la revisión de salarios, de forma que cualquier aumento que se produzca en la empresa Real Compañía Asturiana de Minas sea repercutido en Florence y Peillón Española, S. A.

### ORGANIZACION DEL TRABAJO Normas generales

Artículo 4.—La Organización del trabajo en la empresa compete exclusivamente a la Dirección de la misma, dentro de los límites generales impuestos por el Ordenamiento Jurídico vigente.



## Rendimientos

Artículo 5. — Los rendimientos asignados a los diferentes puestos de trabajo deberán ser alcanzados inexcusablemente por los productores que viniesen ocupando los mismos.

En los demás casos en que por la especial naturaleza del trabajo no hubiese sido posible llegar a la terminación de tales rendimientos o éstos no se hubieran establecido aún, los productores a quienes tales situaciones afectaran, están obligados a ejecutar las diferentes labores que para cada caso se previene en la correspondiente Reglamentación de Trabajo.

Artículo 6.—La disminución del rendimiento fijado para un determinado puesto de trabajo, por motivos no imputables a la voluntad del productor, tales como imposibilidad física, manifiesta incapacidad, ineptitud, y otros de análoga naturaleza, debidamente comprobados, facultará a la empresa para proceder al traslado del trabajador con la siguiente pérdida de la valoración y devengos de otro carácter inherentes al puesto que aquél viniese ocupando, informando de ello, previamente, al correspondiente Enlace Sindical.

Artículo 7.—Los productores que estén desempeñando puesto de trabajo, podrán ser trasladados por la empresa, a otro puesto de mayor, igual o inferior retribución, que pertenezca al propio o distinto cometido, o bien ser cedidos a la empresa R. C. A. de Minas en cualquier momento y por alguna de las causas siguientes:

- a) Por nuevas instalaciones, modernización o supresión de otras antiguas, mecanización o implantación de mejoras de métodos.
- b) Por producirse avería en alguna máquina, útil o elemento de trabajo.
- c) Por paralización o abandono de determinadas fabricaciones o servicios reducción en los volúmenes de producción de alguno o algunos sectores, o crisis o contracciones del mercado que produzcan disminución de pedidos u originen un almacenamiento de productos superior al normal.

d) Por cualquier otra causa análoga o de parecida naturaleza y gravedad a las anteriores, que a juicio de la empresa exija la movilidad prescrita en esta Sección.

En el supuesto de llevarse a cabo la cesión del personal a la expresada empresa, Florence y Peillón Española se compromete a otorgar un suplemento diario, al citado personal, de cuantía económica igual a treinta pesetas dia-

rias, durante el tiempo de duración del traslado.

Artículo 8.—Los salarios del personal encuadrado en el Grupo obrero han sido fijados sobre bases objetivas después de analizadas, descritas y valoradas las diferentes tareas y puestos de trabajo, atendándose para ello, única y exclusivamente, a la naturaleza, características y exigencias de las funciones propias de aquéllos, con abstracción de la calificación y categoría profesional de los productores.

En las valoraciones efectuadas se han tenido en cuenta los siguientes conceptos: conocimientos; experiencia; esfuerzo físico; exigencias visuales y mentales; condiciones ingratas; riesgos personales; accidentes; riesgos personales; enfermedades; riesgos a terceros; responsabilidades por materiales y productos; responsabilidades por equipo y herramientas; responsabilidades por proceso.

## JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9.—La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, distribuidas en el siguiente horario: de 8 a 13 y de 14 a 17 horas.

Quedan exceptuados de este régimen de jornada normal:

- a) El personal perteneciente al Grupo Administrativo.
- b) Los técnicos de Oficina.
- c) Los técnicos titulados al servicio de Oficina y de las Secciones de Productividad, Medicina, de empresa y Seguridad.
- d) Los técnicos de Laboratorio.
- e) Los técnicos de Organización.

Para todos los cuales regirá la jornada laboral de cuarenta y cinco horas semanales en horarios de 8 a 13 y de 15 a 18, a lo largo de todo el año, con excepción de los sábados que será solamente de 8 a 13 horas.

Artículo 10.—Cuando se trabaje en régimen de turnos, la empresa, atendidas las necesidades de la producción, podrá establecer se trabajen ocho horas efectivas, en cuyo caso se incrementará el factor correspondiente de la valoración para compensar este aumento de jornada.

## PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 11. Ausencias retribuidas.—La empresa concederá permiso a su personal, con derecho a percibir la remuneración íntegra pactada, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

- 1) Matrimonio del productor. En tal caso, los productores de esta empresa disfrutarán de una li-

centencia de diez días naturales.

Si el matrimonio fuera el de un hijo, hermano o hermano político, se concederá un día de licencia por tal causa.

2) Alumbramiento de esposa. Con motivo del alumbramiento de la esposa se concederá licencia por un día. De surgir complicaciones en dicho alumbramiento, que hagan necesaria la intervención o internamiento sanitario, la duración del permiso será de cuarenta y ocho horas.

3) Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres o hermanos. En tales casos, los productores tendrán derecho a un día, que puede ser ampliado por la empresa en casos debidamente justificados.

Asimismo se considerará como causa justificada, a los efectos de este apartado, la intervención quirúrgica de padres políticos.

4) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos. En estos supuestos, la licencia comprenderá dos días. Cuando se trate de hijos políticos, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos políticos, hijos adoptivos o hijastros, abuelos y tíos políticos, la licencia por este motivo será de un día, así como sobrinos.

5) Exámenes. Cuando los productores de esta empresa tengan necesidad de concurrir a exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, se les concederá permiso retribuido por el tiempo estrictamente necesario, previa justificación de los intereses, que podrá hacerse mediante exhibición del documento de matrícula y la notificación de convocatoria para los oportunos ejercicios, siendo de aplicación en todo caso lo dispuesto en la Orden Ministerial de 16 de marzo de 1945.

6) Deberes públicos. Todo trabajador de la empresa tendrá derecho a faltar a su trabajo por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber enexcusable de carácter público.

7) Asistencia a reuniones Sindicales o de Mutualidad. También se concederá permiso, sin pérdida de la retribución, por consecuencia de reuniones Sindicales o de Mutualidad, respecto de aquellos trabajadores que ostentaren cargos sindicales o mutualistas, siempre y cuando que los mismos fuesen reglamentariamente convocados, dando aviso a la empresa con la debida antelación, y justificando posteriormente la utilización del permiso para dicho fin, sin cuyos requisitos esta clase de ausencias se considerarán como faltas no justificadas.

Si dichas ausencias se prolonga-

ran por más de dos jornadas consecutivas o se repitieran más de cinco días al mes, el trabajador perderá el derecho a exigir la retribución que normalmente le corresponda.

8) Asimismo quedará asimilado a los dos días concedidos en el apartado 4, el fallecimiento de los padres políticos e hijos políticos.

Artículo 12.—En todos los casos a que se refiere el artículo anterior—excepto cuando se trate de matrimonio—el trabajador a quien se le reconociere el correspondiente derecho, percibirá la remuneración íntegra que hubiera alcanzado en el día inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante del permiso. Cuando la licencia se deba a matrimonio del productor, la remuneración se calculará tomando como base diaria el promedio de la totalidad del salario percibido por el mismo, en atención al normal desarrollo de su trabajo, en el trimestre inmediatamente anterior al de la celebración del matrimonio.

Artículo 13. Justificantes.—En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los trabajadores deberán presentar en el Departamento de Personal, y en los plazos que para cada caso se determinen, los justificantes y documentos que acrediten la existencia de la causa invocada para el disfrute del permiso, sin cuyo requisito la ausencia se considerará como no justificada, con las consecuencias que de esta consideración resultaren.

Artículo 14.—Los justificantes a que alude el artículo anterior serán los que a continuación se enumeran, con el carácter de mínimos, y sin perjuicio de aquellos otros que pudieran exigirse para algún caso determinado, o fueran aportados voluntariamente por el trabajador.

a) Licencias por matrimonio. La justificación del motivo quedará cubierta mediante la presentación de la partida de casamiento expedida por el Registro Civil, uniéndose al expediente personal del interesado, o la exhibición del libro de familia, tomándose nota de ello en la ficha correspondiente del trabajador. El plazo para la presentación de este documento en el Departamento de Personal será de cinco días naturales a contar desde que haya tenido lugar la reincorporación al trabajo.

Si se tratase de boda de hijo o hermano, bastará la certificación de asistencia expedida por el señor cura titular de la parroquia en donde la ceremonia hubiere tenido lugar.

b) Alumbramiento de esposa.



En este caso se estimará realizada la justificación de la licencia con la partida de nacimiento del hijo, expedida por el Registro Civil o libro de familia, presentándose en el Departamento de Personal dentro de los siete días naturales siguientes a la inscripción del nacimiento. Si se tratara de la partida del Registro Civil quedará la misma incorporada al expediente del interesado para surtir los efectos pertinentes en las distintas concesiones y exigencias de orden laboral, mientras que si lo que se exhibe es el libro de familia se procederá a tomar nota de los datos pertinentes en la ficha personal del trabajador.

Sí, como consecuencia del desarrollo anormal del parto, no hubiere tenido lugar la inscripción de referencia, la empresa podrá exigir, si lo considera oportuno, una certificación del médico o comadrona que hubieran prestado su asistencia durante el mismo.

c) Enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres o hermanos. Las causas que en este apartado se especifican deberán justificarse mediante certificado del médico que hubiera asistido al familiar de que se trate, o de la entidad en que éste hubiera sido internado e intervenido, con la expresión del tipo de enfermedad y la fecha en que se hubiera producido o manifestado aquélla, o efectuado la intervención. Dicho certificado deberá presentarse en la empresa el día en que la ausencia por tales motivos hubiera tenido lugar.

d) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos. Cuando la causa de la licencia sea el fallecimiento de alguno de los parientes a que se alude en el presente epígrafe, podrá justificarse la ausencia bien por la partida de defunción expedida por el Registro Civil, bien por la que por idéntico motivo se libre por el señor cura párroco correspondiente, debiendo aportarse cualquiera de ellas, en el Departamento de Personal, en un plazo que no exceda de las setenta y dos horas siguientes al día en que la ausencia hubiera tenido lugar.

e) Deberes públicos. Si el no acudir al trabajo se debiera al cumplimiento de una obligación pública inexcusable, habrá de presentarse, asimismo, en el Departamento de Personal y dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido la ausencia, el documento que acredite haberse dado la circunstancia determinante de la oportuna licencia, así como el tiempo de duración a que la misma se contraiga.

Artículo 15. Licencia para asuntos propios.—Todo trabajador podrá faltar al trabajo durante tres días consecutivos o alternos, dentro de un período de un año natural completo formulando petición en tal sentido ante su departamento, con veinticuatro horas, como mínimo, de antelación, y sin necesidad de acreditar los motivos que tenga para su ausencia.

No gozará de este derecho el trabajador que haya cometido una o más faltas justificadas de asistencia al trabajo en los seis meses anteriores, o que hubiese sido sancionado, dentro del año precedente, por falta grave.

El trabajador no percibirá devengo alguno de las ausencias a que se refiere este artículo, pudiendo, además, ser denegadas por la empresa cuando no lo permitan, a juicio de ésta, las necesidades del servicio.

Artículo 16. Consultorios médicos.—Los permisos para la asistencia a consultas médicas de tipo ambulatorio, deberán ajustarse a las siguientes normas:

1.º) Todo productor que precise asistir a una consulta médica, deberá proveerse del oportuno volante, solicitándolo a su jefe inmediato, haciéndose constar en el mismo el nombre y apellidos del interesado, fecha y hora de salida de la fábrica.

Una vez en posesión del mencionado volante, el productor deberá personarse en los Servicios Médicos de empresa, por los que se procederá a tomar nota del médico consultor, firmándose aquél, sin cuyo requisito no tendrá validez a los efectos de justificación de la ausencia.

Concluida la consulta, y reintegrado el productor a su puesto de trabajo, deberá entregar el volante a su jefe inmediato, quien se cuidará de anotar la hora en que se hubiera incorporado al mismo.

Por su parte el trabajador debe procurar que el médico a cuya consulta hubiera acudido se sirva firmar el oportuno control, así como la hora en que aquella hubiere tenido lugar.

Finalmente todos los departamentos deberán remitir a los Servicios Médicos de empresa, los volantes extendidos dentro de las doce horas siguientes.

2.º) Para autorizar los volantes que justifiquen la ausencia por este motivo, los Servicios Médicos deberán tener presente lo siguiente: no se podrá autorizar, amparándose en la asistencia al consultorio médico:

a) El acudir a consultas de tipo particular.

b) La asistencia acompañando

a un familiar, o para efectuar consulta en nombre de éstos, sin perjuicio de que los Servicios Médicos de empresa, puedan autorizar dicha asistencia en casos excepcionales y verdaderamente acreditados.

c) Asistencia a Ambulatorios del Seguro Obligatorio de Enfermedad, fuera de las horas establecidas para consulta de los mismos.

Si algún productor cometiera falsedad en lo relativo a la asistencia a consultorios médicos será debidamente sancionado.

Los Servicios Médicos de empresa prestarán especial atención a aquellos productores que asistan con frecuencia a consultas médicas a fin de practicarles exploraciones o reconocimientos conducentes a la localización y erradicación de su dolencia.

#### REGIMEN DE RETRIBUCIONES

Artículo 17. Absorbilidad.—Todas las mejoras que se concedan en el presente Convenio y sean consecuencia del mismo, mientras dure el plazo de vigencia o de sus prórrogas serán absorbibles o compensables con cualquiera otra que pueda derivarse de disposiciones, legales o de resoluciones obligatorias de carácter general o no.

No obstante lo dispuesto en el párrafo precedente, si el aumento fuere motivado por variación en la cotización a Seguridad Social se conviene que aquél sea soportado por empresa y trabajadores, cada cual en la parte que le corresponda según la Ley.

Artículo 18. Absorción.—Las retribuciones contenidas en el presente Convenio, sea cual sea el nivel de las mismas y sus perceptores, absorberán los siguientes conceptos retributivos:

1) 20 por ciento de trabajos peñosos, tóxicos o peligrosos.

2) 20 por ciento de trabajo nocturno.

3) 20 por ciento de jefe de equipo.

4) 30 minutos de descanso abonados y trabajados en jornada continuada.

5) Primas y premios percibidos con anterioridad a este Convenio.

6) Desgaste de herramienta.

7) Participación en beneficios.

8) En general, cualquier otro concepto no comprendido en la presente relación ni en la del artículo 19 siguiente, sea cual fuere el momento de su concesión y la naturaleza del mismo, y provenga de disposición legal o resolución, hubiere sido voluntariamente concedido por la empresa o pactado entre ésta y el o los trabajadores respectivos.

Artículo 19. Normas generales

de retribución.—Las retribuciones del personal, de acuerdo cada clase con sus respectivas características, están constituidas por los siguientes conceptos:

a) Sueldos establecidos en la vigente Reglamentación de Trabajo y el Decreto 2.342/1967 de 21 de septiembre.

b) Retribución voluntaria, que es la diferencia existente entre el concepto anterior y el salario de nivel estricto, que se fija en ciento veintitrés pesetas diarias. Esta retribución voluntaria quedará acogida al artículo 4.º, apartado 7 del Decreto de 21 de septiembre de 1960.

c) Premio de antigüedad.

d) Suplemento de valoración de puesto de trabajo en su caso.

e) Plus especial de Convenio, que será fijado por la empresa respecto de algunos puestos de trabajo, para premiar al trabajador que se distinga por su vinculación y compartamiento, así como por la diligencia y calidad de su trabajo diario. Este plus se devengará con arreglo a los valores que en su día determine la empresa, y no serán afectados por el mismo todos los puestos de trabajo existentes, sino solamente los que en su momento se designen por la Dirección de la misma.

f) Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

g) Salario de domingos y días festivos.

h) Plus de Protección a la familia.

i) Horas extraordinarias.

j) Deterioro de ropas.

k) Plus de distancia.

Artículo 20.—Las retribuciones señaladas se entiende corresponden a la jornada completa. Cuando se realice otra de menor duración, aquellas experimentarán la reducción proporcional correspondiente.

Artículo 21. Seguridad Social. Las mejoras estipuladas en el presente Convenio estarán exentas de cotización para Seguros Sociales y Mutualismo Laboral.

Artículo 22. Retribuciones del personal obrero.—El personal obrero podrá ser destinado o no a puesto valorado de trabajo.

En el primer caso percibirá la retribución con arreglo a la cuantía que, bajo la forma de jornal diario, se señala en las correspondientes tablas de valoración.

Los que no sean destinados a puestos valorados, recibirán la cifra estipulada como salario nivel estricto que, como queda dicho en el apartado b) del artículo 19, es de ciento veintitrés pesetas diarias.

Todo ello sin perjuicio de perci-



bir, además y en su caso, los demás conceptos retributivos que les correspondan.

Artículo 23. Suplemento de valoración de puestos de trabajo.—En la empresa existen puestos que han sido objeto de valoración y otros que no lo han sido por razón de sus específicas características o naturaleza.

Para la valoración de tales puestos, cuya relación se incorpora a este Convenio en calidad de anexo, se han tenido en cuenta los conceptos que aparecen ya relacionados en el párrafo 2.º del artículo 8.

Las expresadas valoraciones no podrán ser revisadas en ningún caso, salvo que resulten modificadas las circunstancias del puesto o puestos de trabajo determinantes de cada valoración, o hayan variado las funciones del mismo.

Artículo 24.—Retribuciones del personal subalterno:

Listero, 4.690 pesetas mes.

Almacenero, 4.290 pesetas mes.

Chófer de turismo, 5.090 pesetas mes.

Chófer de camión, 5.090 pesetas mes.

Pesador y basculero, 4.190 pesetas mes.

Guarda jurado, 4.490 pesetas mes.

Vigilante, 4.490 pesetas mes.

Cabo de guardas, 5.190 pesetas mes.

Ordenanzas, 4.190 pesetas mes.

Botones de 14 años, 1.790 pesetas mes.

Botones de 15 años, 2.090 pesetas mes.

Botones de 16 años, 2.490 pesetas mes.

Botones de 17 años, 2.890 pesetas mes.

Conserje, 4.440 pesetas mes.

Enfermero, 4.490 pesetas mes.

Telefonista, 4.190 pesetas mes.

Artículo 25.—No obstante hablarse en el artículo anterior de chófer de camión y de turismo, como si se tratase de especialidades diferentes, ello se ha hecho exclusivamente a efectos de denominación, considerándose por la empresa, en realidad, como productores que realizan una misma función, que requiere idéntica preparación y conocimiento. Por esa razón, se estipula que cualquiera de esos productores podrán ser destinados indistintamente, con carácter fijo o accidental, tanto a la conducción de uno como de otro tipo de vehículo.

Sin embargo, dado que el manejo de los camiones entraña una mayor penosidad, se establece que los chóferes que sean destinados a los mismos percibirán un suplemento en concepto de gratifica-

ción, de veinte pesetas por día de trabajo efectivo al servicio de tales camiones.

Artículo 26.—Dado que la jornada de los chóferes resulta muy difícil de encajar en un horario rígido y concreto, el sueldo mensual de los mismos se ha calculado ya computándose no sólo lo que pudiera corresponderles como salarios devengados en una jornada normal, sino también teniendo en cuenta el promedio de las horas extraordinarias que por costumbre o necesidades del servicio se han venido percibiendo hasta la fecha.

Por consiguiente, y de acuerdo con el criterio de mejoras voluntarias concedidas en el presente Convenio, se estima que dichas horas extraordinarias solo se percibirán en el número que excedan de 15 al mes.

También se estipula que, en adelante, serán responsables los chóferes, a efectos económicos, de las multas que les fueren impuestas por infracción de las normas de circulación en la cuantía del veinte por ciento de las mismas.

Artículo 27. Retribuciones del personal administrativo.—Jefes de segunda, con dos escalas:

A, 7.440 pesetas mes.

B, 6.690 pesetas mes.

Oficial de primera, 5.940 pesetas mes.

Oficial de segunda, 5.440 pesetas mes.

Auxiliar administrativo, 4.690 pesetas mes.

Aspirante de 14 años, 1.890 pesetas.

Aspirante de 15 años, 2.390 pesetas mes.

Aspirante de 16 años, 2.890 pesetas mes.

Aspirante de 17 años, 3.390 pesetas mes.

Artículo 28.—Retribuciones del personal técnico, titulado y no titulado.

#### A) Personal técnico titulado.

Peritos y aparejadores, 8.190 pesetas mes.

Facultativos de Minas, 8.190 pesetas mes.

Maestros industriales, 6.690 pesetas mes.

Ayudantes técnico sanitarios afectos a la sección de Medicina de empresa y con funciones equiparables a facultativos de Minas, 8.190 pesetas mes.

Ayudante técnico sanitario, pesetas 6.690 mes.

#### B) Técnicos no titulados.

##### a) Técnico de taller:

Maestro de taller, 5.990 pesetas mes.

Maestro de segunda, 5.790 pesetas mes.

Contra maestre, 5.990 pesetas mes.

Encargado, 5.190 pesetas mes.

A efectos retributivos el personal encargado, capataz especialista y capataz de peones ordinarios, quedan integrados bajo la denominación genérica de encargados.

##### b) Técnicos de oficina:

Delineante proyectista, 6.690 pesetas mes.

Dibujante proyectista, 6.690 pesetas mes.

Delineante de primera, 5.340 pesetas mes.

Práctico de Topografía, 5.790 pesetas mes.

Delineante de segunda, 5.190 pesetas mes.

Calcedor, 4.440 pesetas mes.

Reproductor fotográfico, 4.440 pesetas.

Auxiliar, 4.440 pesetas.

Aspirante de 14 años, 1.890 pesetas mes.

Aspirante de 15 años, 2.390 pesetas mes.

Aspirante de 16 años, 2.890 pesetas.

Aspirante de 17 años, 3.390 pesetas mes.

##### c) Técnicos de Laboratorio:

Analista de primera, 5.790 pesetas mes.

Analista de segunda, 5.040 pesetas mes.

Auxiliar, 4.440 pesetas mes.

Aspirante de 14 años, 1.890 pesetas.

Aspirante de 15 años, 2.390 pesetas mes.

Aspirante de 16 años, 2.890 pesetas mes.

Aspirante de 17 años, 3.390 pesetas mes.

##### d) Técnicos de organización:

Técnico de organización de primera, 5.690 pesetas mes.

Técnico de organización de segunda, 5.090 pesetas mes.

Auxiliar de organización, 5.090 pesetas mes.

Aspirante de organización, 3.390 pesetas mes.

Artículo 29.—El personal administrativo y técnico, titulado o no, disfrutará de una asignación mensual, por consumo de energía eléctrica, equivalente a 115 kilowatios.

Asimismo dicho personal percibirá mensualmente y en concepto de ayuda de carbón, la cantidad de cuatrocientas pesetas, pudiendo adquirir el combustible necesario en el parque de carbones de la empresa Real Compañía Asturiana de Minas.

Artículo 30. Horas extraordinarias.—De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal, se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponden a la empresa y

la libre aceptación o denegación, al productor.

No obstante ello, en aquellos casos en que se produzcan averías que exijan una perentoria reparación, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor o bien cuando de no trabajarlas se deriven daños o perjuicios para la empresa, se considera obligatoria su prestación y el productor que se negase a ello incurrirá en responsabilidad, que será debidamente sancionada.

Artículo 31. Recargos en horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se pagarán con el siguiente recargo:

1.º) Dos primeras horas extras, recargo del treinta por ciento.

2.º) Tercera hora extra y sucesivas, recargo del 50 por ciento.

3.º) Horas extras de diez de la noche a seis de la mañana, recargo del 50 por ciento.

En domingos y festivos:

1.º) En jornada de día, recargo del cincuenta por ciento.

2.º) De diez de la noche a seis de la mañana, recargo del setenta y cinco por ciento.

Artículo 32.—El valor de las horas extraordinarias vendrá determinado en consideración a la remuneración diaria correspondiente a puesto de trabajo valorado o de salario de nivel estricto, incrementado con el precio de antigüedad en la empresa "Florence y Peillón Española", sobre lo que habrán de ser aplicados los correspondientes porcentajes, según el número y condiciones de las trabajadas para cada productor.

Artículo 33. Antigüedad.—La cuantía de los premios por antigüedad se calculará sobre las bases salariales de las Reglamentaciones, y, en su caso, sobre el salario mínimo interprofesional, fijado por el Ministerio de Trabajo.

En orden a esta percepción, se computará la totalidad de los años de servicio en la empresa, cualquiera que sea el Grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

Siempre que el productor ascienda de categoría o cambie de Grupo, pasará a percibir el premio de antigüedad calculado sobre las nuevas bases salariales que a la superior categoría o distinto Grupo le corresponda.

Con independencia del expresado cómputo, se establece que a todo el personal se le respetará bajo el título de "antigüedad consolidada" aquella que cada productor hubiese alcanzado al servicio de la Real Compañía Asturiana de Minas, liquidada en la forma establecida en los apartados anteriores, y sin que, en ningún caso, aquella sumada a ésta, pueda so-



brepasar el máximo de percepción establecido por tal concepto en la vigente Reglamentación de Trabajo.

Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán a los productores dos gratificaciones extraordinarias.

Una con motivo de la festividad del 18 de Julio y la otra con ocasión de la Navidad.

A efectos de abono, dichas gratificaciones serán de una mensualidad cada una de ellas, y su cuantía se calculará tomando como base diaria el promedio del total de lo percibido por cada trabajador en concepto de salario de nivel estricto, suplemento de valoración, premio de antigüedad y Plus especial de Convenio en su caso, en los tres meses inmediatos anteriores a aquel en que se efectúa la paga, o a la fecha de la baja por enfermedad o accidente, si en el plazo adoptado para el cómputo se hubiera dado esta circunstancia.

Respecto de los productores que estuviesen cumpliendo el servicio militar, se calculará la paga que les corresponda con arreglo a lo anteriormente establecido, pero tomándose como período para el cálculo de la base diaria los tres meses inmediatamente anteriores al de su incorporación a filas.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laborable anterior al 18 de Julio y 22 de diciembre, respectivamente, abonándose al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como unidad completa.

Artículo 35. Vacaciones retribuidas. — El personal obrero disfrutará de veinte días laborables de vacaciones anuales retribuidas, y se fijará la cuantía de la retribución tomando como base diaria el promedio de la totalidad del salario percibido por cada productor, en atención al normal desarrollo de su trabajo, en el trimestre inmediatamente anterior al mes de la fecha en que comience el disfrute de las mismas.

Artículo 36. Las vacaciones deberán disfrutarse sin interrupción. No obstante, si algún productor lo solicitare y la organización de los servicios lo permitiera, podrá autorizar el disfrute de aquéllas en dos o más períodos, uno de los cuales deberá ser, por lo menos, de diez días consecutivos.

Artículo 37. Vacaciones del personal administrativo y técnico. El personal administrativo y técnico, no titulado disfrutará de 20 días laborables de vacaciones anua-

les retribuidas, ajustándose en cuanto a las demás condiciones y requisitos al régimen de vacaciones del personal obrero.

El personal técnico titulado medio, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

Artículo 38. Vacaciones del personal subalterno. — Este personal gozará de veinte días laborables de vacaciones anuales retribuidas en idénticas condiciones y con los mismos requisitos que el resto del personal.

Artículo 39.—De acuerdo con las disposiciones generales vigentes en la materia, las vacaciones deben disfrutarse inexcusablemente, por cuya razón la empresa no las compensará en metálico, caso de que algún productor no haga uso de su derecho a gozar del descanso anual retribuido. Se exceptúan de lo anterior los supuestos de baja por inutilidad física, excedencia forzosa fallécimiento, antes de la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones en cuyo caso serán debidamente valoradas y compensadas en metálico dichas vacaciones.

Artículo 40. Recuperación de fiestas.—Las festividades declaradas recuperables en el Calendario oficial de fiestas quedarán equiparadas a todos los efectos a las no recuperables.

Como consecuencia de lo anterior el personal que venga prestando sus servicios en régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar de los descansos correspondientes a las mismas.

Artículo 41.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Jueves Santo tendrá la consideración de día de trabajo a todos los efectos, declarándose su compensación, como festivo, el Sábado Santo, con lo que no se trabajará, en esta empresa, a partir de dicho Jueves Santo y hasta el Martes de Pascua, con las excepciones referentes al régimen de turnos y otros servicios especiales.

Artículo 42. Ayuda para casa habitación. — La empresa, en su deseo de proteger a la familia que hubieran creado y constituido sus trabajadores, o que éstos sostengan a sus expensas, satisfará a aquellos que reúnan las condiciones y requisitos que en los artículos siguientes se establecen, una cantidad mensual en concepto de ayuda para casa-habitación, que será de:

400 pesetas para el personal obrero.

600 pesetas para el personal subalterno.

800 pesetas para el personal administrativo y técnico.

Artículo 43.—Tendrán derecho a la ayuda para casa-habitación los

trabajadores casados, así como aquellos otros que, no estándolo, disfruten de la consideración de cabezas de familia, según lo que se dispone en el artículo siguiente.

En todo caso, se requerirá que el interesado no esté ocupando una vivienda propiedad de la empresa, o facilitada por ésta a través de otras empresas con las que se mantenga en relación.

Artículo 44.—A los efectos de la percepción de esta ayuda, se consideran cabezas de familia aquellos productores bajo cuya exclusiva dependencia y amparo económico, por razón de parentesco o de adopción, convivan otras personas en un mismo domicilio.

El presente beneficio, en cuanto reconocido a los cabezas de familia, sólo se aplicará a los que de acuerdo con las reglas del derecho común se deben recíprocamente alimentos, o sea, ascendientes y descendientes legítimos; los padres y los hijos naturales reconocidos y los descendientes legítimos de éstos; y hermanos legítimos, así como también los hijos adoptados en forma legal.

Respecto de los hermanos, para que se pueda conceder tal beneficio, habrán de ser menores de edad o incapacitados para el trabajo o bien, tratándose de mujeres, si se dedican exclusivamente a las labores propias del hogar.

Artículo 45.—La convivencia de varias familias en una misma casa no privará al jefe de cada una de ellas de su condición de cabeza de familia, en orden al percibo de la ayuda que en estos artículos se establece, pero en tales casos se exigirán requisitos indispensables que la habitación en la que convivan no sea de propiedad de la empresa o de las facilitadas por la misma.

Artículo 46. — No se concederá este beneficio por el solo hecho de hallarse el interesado percibiendo plus familiar, si no reúne, además las exigencias y condiciones que en su caso se enumeren.

Artículo 47.—Cuántas cuestiones puedan promoverse al amparo de los artículos que se refieren a este beneficio, serán sometidas a la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, la cual, previos los estudios e informaciones que estime pertinentes, resolverá con carácter definitivo e inapelable, mediante el procedimiento de voto secreto.

Artículo 48.—La empresa se reserva el derecho a investigar en todo momento la veracidad y exactitud de cuantos datos se hubiesen consignado en las correspondientes instancias, así como la omisión u ocultación maliciosa de otros encaminados a aclarar las verdaderas

condiciones personales y situaciones familiares del solicitante.

Si de las averiguaciones efectuadas se comprobara que se viene percibiendo indebidamente la ayuda para casa-habitación establecida en estos artículos, será ésta suprimida automáticamente, sin perjuicio de ser exigido el reintegro de las cantidades percibidas con anterioridad a las mismas.

Artículo 49.—Todos los productores a quienes se les hubiera reconocido el beneficio que en estos artículos se regula, vienen obligados a comunicar a la empresa todos los cambios experimentados en su situación familiar que puedan afectar a su condición de cabezas de familia.

Artículo 50. — Perderá el trabajador el derecho de percibo de ayuda para casa-habitación en el momento en que le fuere asignada u ofrecida para el mismo, vivienda y no la aceptase.

Artículo 51. — Siempre que el trabajador que viniese percibiendo ayuda para casa-habitación, se separase de su cónyuge, la empresa se reserva la facultad de abonar la cantidad fijada por aquél concepto a uno cualquiera de los cónyuges.

Si el trabajador en la empresa fuese el marido y a éste se le viniese haciendo normalmente el pago de ayuda para casa-habitación, de producirse la separación de hecho podrá la empresa, de acuerdo con el párrafo anterior, efectuar el pago a la esposa, la cual suscribirá el recibo o recibos correspondientes, sin que el trabajador pueda entablar reclamación alguna contra la empresa por estos motivos.

## PREVISION Y ACCIDENTES DE TRABAJO

### Invalidez

Artículo 52.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo productor que, habiendo sido dado de baja en el trabajo por padecer enfermedad, y agotados los plazos reglamentarios propios de este régimen haya pasado a depender de la Seguridad Social como afecto de invalidez permanente o provisional, recibirá de la empresa, como complemento, la diferencia entre las cantidades que se le abonen por cualquier organismo oficial y el ochenta por ciento de lo que el interesado hubiera percibido estando en activo en la empresa. Para el cálculo de esta última cantidad, se tomará el promedio de los seis meses inmediatos anteriores a la baja por enfermedad, con exclusión del plus y subsidio familiares, y aquellas



otras percepciones que no correspondan al desarrollo ordinario del trabajo, tales como gratificaciones especiales, contratas, atrasos, etc.

El porcentaje aludido en el párrafo anterior se aplicará a los productores que tengan acreditados treinta y cinco o más años de servicios en la empresa. Para los que no alcancen esta cifra se reducirá el porcentaje en una unidad por cada año que les falte para completar aquélla, sin que en ningún caso pueda ser menor este complemento del cincuenta por ciento.

Artículo 53.—La pensión a que alude el artículo anterior, se le proporcionará al interesado en tanto permanezca afecto a la Seguridad Social, en cualquiera de las situaciones de invalidez permanente o provisional y vejez.

Artículo 54.—Para disfrutar del complemento regulado en las precedentes normas, se requerirá, en todo momento, la conformidad de los Servicios Médicos de empresa, de tal manera que, sin ésta no adquirirá el trabajador o lo perderá en su caso, el derecho al disfrute de tal beneficio, e independientemente de la consideración que el estado del trabajador merezca a la Seguridad Social. En el supuesto de que el trabajador interesado mostrare su disconformidad con el dictamen de los Servicios Médicos de empresa, podrá recurrir ante la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, la que valiéndose de los informes médicos que estime oportunos, resolverá lo pertinente.

Artículo 55.—Los Servicios Médicos de empresa quedan facultados para requerir la presencia del trabajador interesado en el Centro Sanitario que éste designe, a fin de explorar su estado y vigilar la marcha de la dolencia de que se trate, o bien realizar las visitas domiciliarias que consideren convenientes.

Los trabajadores en esta situación deberán comunicar el Departamento de Personal los cambios de domicilio que efectúen con posterioridad a la baja en la empresa.

La falta maliciosa de este requisito, así como la negativa a presentarse en el Centro Sanitario mencionado, o la oposición a recibir en su domicilio a los médicos de la empresa, determinará la pérdida automática del beneficio que en los presentes artículos se regula.

Artículo 56.—El beneficio a que se refiere los artículos anteriores sólo se otorgará a aquellos productores que causen baja con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

El personal que actualmente se halle acogido por la Seguridad So-

cial y reingrese en la empresa, sólo disfrutará de este beneficio si antes de causar baja nuevamente en el trabajo, hubieren transcurrido, cuando menos, doce meses desde su reingreso.

Artículo 57.—Los productores que hallándose en cualquiera de las situaciones de invalidez ya mencionadas, fuesen declarados en virtud de resolución firme, aptos para el trabajo, por estimarlo restablecido de su dolencia, podrán solicitar el reingreso mediante escrito dirigido al Jefe de Personal de la empresa, el cual acusará recibo y les señalará la fecha en que deban pasar el oportuno e indispensable reconocimiento sanitario previo al reingreso, que será llevado a cabo por los Servicios Médicos.

En el caso de que el dictamen de los Servicios Médicos de empresa resulten favorables al trabajador, se reintegrará seguidamente al servicio, procurándose su incorporación al puesto de trabajo que viniera ocupando antes de causar baja por enfermedad, y de no ser posible, a otro de similares características y retribución.

En caso contrario, es decir, si como consecuencia de dicho reconocimiento, los Servicios Médicos de empresa apreciaran que el trabajador no reúne aptitud física o intelectual necesaria para el desempeño normal de su puesto de trabajo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Que el porcentaje de personal de capacidad disminuída no alcance el cinco por ciento de la plantilla de la empresa.

En este caso, se le ofrecerá al trabajador un puesto acorde con su estado y condiciones.

b) Que el número de productores de capacidad disminuída exceda de dicho cinco por ciento. En este supuesto, la empresa no admitirá a su servicio activo al trabajador que, en tales condiciones lo pretenda.

Y todo ello sin perjuicio del recurso que proceda por parte del trabajador en defensa de sus derechos.

#### ACCIDENTES DE TRABAJO

Artículo 58. Bajas por accidente.—De ocurrir un accidente durante el desarrollo del trabajo, el productor accidentado deberá proveerse de la hoja de notificación de accidente presentándose con la misma en los Servicios de Medicina de empresa, en donde el médico dictaminará acerca del tipo de lesión y decidirá si procede o no la baja para todo trabajo, con determinación, en todo caso, del trata-

miento sanitario y régimen de curas que corresponda.

Si por la importancia de las lesiones no pudiera el propio accidentado presentar por sí mismo la expresada hoja, deberá ser trasladado al Centro Sanitario que se designe, comunicándose el hecho, a los Servicios Médicos, con la mayor urgencia, para que por éstos se lleven a cabo los trámites pertinentes.

De ocurrir un accidente en horas distintas de la jornada normal, o en días festivos, el accidentado se trasladará a dicho Centro, por cuyo personal se procederá a notificar, por el medio más rápido, a alguno de los médicos al servicio de la empresa.

Por su parte, la listería correspondiente remitirá a los Servicios Médicos el oportuno parte de notificación a la mayor brevedad posible utilizando el buzón que al efecto se coloque.

Artículo 59. Lesiones que no den lugar a la baja.—Si a juicio del Servicio Médico de empresa las lesiones ocurridas no diesen lugar a baja del productor en su trabajo habitual, habrá de reintegrarse éste inmediatamente a su destino, sin perjuicio del régimen de curas a que deba quedar sometido.

Si por la índole de las lesiones no fuera posible o aconsejable mantener al productor en su puesto habitual, se le destinará a otro acorde con su estado, mientras persistan las lesiones, siendo esta determinación de la empresa obligatoria para el productor, que deberá aceptarla, ejecutando las labores del puesto a que se le destinare transitoriamente. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario asignado al nuevo puesto, más el cincuenta por ciento de la diferencia existente entre dicho salario y el que el interesado hubiera percibido por todos los conceptos, en el mes del calendario inmediatamente anterior al en que el accidente tuviese lugar.

Artículo 60.—Todo productor que causare baja por accidente de trabajo podrá ser internado, con carácter obligatorio, en el Centro Sanitario que la empresa designe.

Este internamiento será de facultad de los Servicios Médicos de empresa, pudiendo disponer el mismo por el tiempo que se estime conveniente.

Artículo 61.—La empresa sancionará debidamente a todo productor que se negare sin justa causa a efectuar los trabajos que se le asignare, no acudiera a recibir la asistencia sanitaria, o alterase o abandonase el tratamiento médico que se hubiera impuesto.

Asimismo, y por tales causas, le

privará de los beneficios y mejoras que con relación a la materia propia de este Capítulo pudieran corresponderle.

#### ACCIDENTE "IN ITINERE"

Artículo 62.—La empresa no considerará como de trabajo el accidente acaecido durante el trayecto de un productor de la misma desde su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa, mediante uso o empleo de los medios de locomoción que se expresan, si no concurren en el mismo los requisitos y condiciones que en los artículos siguientes se establecen.

Artículo 63.—Bajo la denominación genérica de "medios de locomoción", a los efectos prevenidos en las presentes reglas, se comprenden los siguientes: a) autobús, automóvil de turismo, furgoneta, motocicleta, scooter, bicicleta con motor acoplado, bicicleta, caballería y ferrocarril.

Artículo 64.—La empresa confeccionará una ficha para cada productor que habitualmente haga uso de alguno de los medios de locomoción expresados, en la que se hará constar, en unión de los datos personales del interesado, el medio de locomoción—con sus características peculiares—cuyo uso se le reconozca y permita, el itinerario autorizado y los límites de tiempo aplicables a cada caso concreto.

Artículo 65.—Todo productor que, habiendo cubierto la ficha correspondiente y aceptado el condicionado propio de su caso acuda al trabajo o regrese de él empleando algún medio de locomoción de los ya mencionados, con autorización de la empresa, viene obligado a poner en conocimiento de ésta los cambios de domicilio, de medio de transporte o de itinerario que le afecte, dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido. La empresa no reconocerá como de trabajo el accidente sobrevenido en tanto no se efectúe la expresada notificación, a parte de las sanciones reglamentarias a que por su omisión se hiciese acreedor.

Artículo 66.—Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, para que un accidente sobrevenido a un productor, con ocasión de la ida o el regreso del trabajador, mediante el empleo de alguno de los medios de locomoción ya expresados, pueda ser considerado como laboral, será necesario:

a) Que, previamente, el trabajador hubiera suscrito con la empresa la ficha a que se refiere el artículo 64.

b) Que el accidente haya tenido lugar a lo largo del trayecto habitualmente seguido por el pro-



ductor desde su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa; el cual deberá coincidir y ser el mismo que figure como tal en la ficha correspondiente.

c) Que dicho trayecto habitual no hubiera sido interrumpido, el día del accidente, por actividades o motivos de interés personal o particular, sin relación con el trabajo que se preste en la empresa.

d) Que el siniestro se hubiera producido precisamente dentro de los límites o tope de tiempo que se especifiquen para cada caso en la expresada ficha, los cuales se establecerán atendiendo a la distancia a recorrer y a una velocidad moderada y normal, adecuada a las especiales características del trayecto y medio de transporte.

e) Que el medio de locomoción empleado en la fecha del accidente sea el usual y reconocido como tal por la empresa. En consecuencia, no se reputará accidente de trabajo el acaecido a un productor con ocasión de ser transportado por otras personas, pertenezcan o no a la empresa, excepto si se tratase de transportes públicos.

f) Que en el accidente que se hubiera producido, no mediare un acto del trabajador que fuere constitutivo de imprudencia extraprofesional.

Artículo 67. Bajas por accidente "in itinere".—En caso de ocurrir un accidente con ocasión de la ida o al regreso del trabajo, el interesado, si el estado de sus lesiones se lo permite, deberá presentarse en la empresa a la mayor brevedad posible, sin que en ningún caso pueda retardar esta presentación por un período superior a las veinticuatro horas, y sea cualquiera la hora en que el accidente se hubiera producido.

Si por la importancia de la lesión no pudiera trasladarse personalmente, debe ser conducido al primer centro sanitario en donde solicitará, bien por sí o por persona familiar o allegada, se comunicará inmediatamente el hecho a la empresa, a fin de que por ésta se disponga lo que proceda.

#### PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

Artículo 68.—Será obligatorio el uso de todas las prendas personales de protección que se faciliten al trabajador (las cuales no tienen tiempo limitado de duración, correspondiendo su propiedad a la empresa) y la utilización de todos los dispositivos, aparatos y señales colocados a tal efecto en máquinas, edificios, instalaciones y lugares de tránsito, así como el permanente mantenimiento de los mismos en condiciones de perfecto funcionamiento.

El no uso de las prendas entregadas, el deterioro o defectuosa conservación injustificada de las prendas, su pérdida, así como el incumplimiento de la legislación en lo referente a lo antes expuesto, será en todo caso objeto de sanción adecuada, extendiéndose la responsabilidad de tales omisiones a los mandos intermedios de los que el trabajador o trabajadores dependieren, si no vigilasen o instruyeran debidamente al personal bajo su mando.

#### BAJAS POR ENFERMEDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO, TÉCNICO, SUBALTERNO Y OBRERO

Artículo 69.—El personal administrativo, técnico y subalterno, continuarán disfrutando de sus haberes íntegros, mediante el correspondiente suplemento, en los supuestos de baja por enfermedad, con arreglo a las condiciones y requisitos que en los artículos siguientes se especifican.

El personal obrero percibirá el expresado suplemento hasta alcanzar el salario de nivel, establecido en 123 pesetas diarias.

Artículo 70.—Al objeto de alcanzar correctamente el expresado objetivo, se constituirá un fondo compuesto:

a) Aportación de cada productor establecida en treinta pesetas al mes, que le serán retenidas directamente en su respectiva hoja de haberes.

b) Aportación de la empresa, establecida en una cantidad igual a lo recaudado mensualmente de sus productores.

Las expresadas aportaciones serán contabilizadas en ficha por el Departamento de Administración—Contabilidad—a disposición de la Comisión de Vigilancia del Convenio y en la misma no podrá efectuarse detracción alguna sin el visto bueno del Presidente o Vicepresidente de la citada Comisión.

Artículo 71.—Las aportaciones a que se refiere el apartado anterior serán revisadas por el Pleno en la Comisión de Vigilancia del Convenio, a la vista de los resultados económicos de cada período.

En su consecuencia, el expresado Pleno tendrá facultades para disminuir la si lo estimare necesario; o bien para aumentarlas si la liquidación final resultare deficitaria.

Artículo 72.—Queda facultada la Comisión de Vigilancia del Convenio para ejercer, de acuerdo con los Servicios Médicos y la Dirección de la empresa, la vigilancia que se estime necesaria en orden a la debida consecución de los fines en estas normas establecidos.

Para la realización de la expresada actividad, dicho organismo podrá actuar en Pleno o en Comisión designada al efecto.

Artículo 73.—Por lo que respecta al Grupo obrero, el expresado complemento no comenzará a devengarse hasta transcurridos diez días de baja por enfermedad, y a partir del décimo día, de forma que el número once hará el primero de indemnización complementaria.

En todo caso, y al igual que en el artículo 71, el Pleno de la Comisión, de acuerdo con la Dirección de la empresa, quedará facultado, a la vista de los resultados económicos obtenidos, para aumentar o disminuir el período de baja establecido en este artículo, durante el cual no se percibe el complemento de enfermedad.

Artículo 74.—Cuando un trabajador de los expresados Grupos profesionales cause baja por razón de enfermedad, estará obligado a comunicar ésta al Departamento de Personal, por sí o por mediación de sus familiares, acompañando el parte de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad, dentro de las cuarenta y ocho horas laborales siguientes de producirse aquélla.

La falta de este requisito dará lugar a que el trabajador no pueda disfrutar del mencionado beneficio.

Artículo 75.—Recibida la comunicación de la baja en el Departamento de Personal, se dará traslado de la misma a los Servicios Médicos de empresa, a fin de que dictaminen—previo examen del productor y de las circunstancias que determinaron su baja—si consideraran adecuadas o no la misma.

Si los Servicios Médicos de empresa estimaren improcedente la baja, el trabajador no tendrá derecho a las mejoras que en estos artículos se establecen, quedando acogido en tales casos, el régimen ordinario de prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

De la misma manera los Servicios Médicos de empresa, independientemente de la Seguridad Social Oficial, podrán conceder el alta, cuando lo juzguen pertinente, respecto de aquellos trabajadores que se hallasen en baja por enfermedad, perdiendo éstos, a partir de ese momento el derecho a los mencionados beneficios.

Artículo 76.—Se faculta a los Servicios Médicos de empresa con la plena conformidad de la representación social, para realizar visitas domiciliarias, requerir la presencia de los trabajadores en el

botiquín de la empresa a fin de someterles a exámenes e inspeccionar el carácter o desarrollo de la dolencia, y, en general, para adoptar cualquier otra medida de similar naturaleza que estimen conveniente.

Artículo 77.—Cuando los productores a que se refiere el párrafo primero del artículo 69 de este Convenio no puedan acudir al trabajo por padecer una ligera indisposición, que lógicamente no degene en enfermedad, aparte de los requisitos ya expresados anteriormente, deberán comunicar de inmediato a los Servicios Médicos de empresa tal circunstancia, para que por éstos se proceda, si lo creyeran oportuno a cursar la visita correspondiente.

Artículo 78.—Cuando el personal padezca frecuentes indisposiciones o enfermedades, los Servicios Médicos de empresa, con el fin de velar por la salud de los mismos, dispondrá los reconocimientos y exploraciones que consideren convenientes, y que serán obligatorios para los productores.

Artículo 79.—La oposición de los trabajadores enfermos o recibir en sus domicilios a los Médicos de empresa, o personal que éstos designen, o la resistencia a presentarse en el botiquín para examen, cuando fueran requeridos para ello, y, en general, la realización de actos por parte de dichos trabajadores que a juicio de los Servicios Médicos de empresa pudieran entrañar perjuicio para la curación normal de los mismos, y la obstaculización en las gestiones y misiones encomendadas a dichos Servicios facultará a la empresa para declarar extinguido el derecho al percibo de las cantidades reconocidas en la presente Sección como mejoras, pasando a percibir los interesados, hasta ser dados de alta la cifra que corresponda por el Seguro de Enfermedad.

La declaración de extinción del derecho se hará por la Dirección de la empresa, a propuesta y previo informe razonado de los Servicios Médicos de empresa.

Artículo 80.—Anualmente, o al menos semestralmente, se pasará para informe de la Comisión de Vigilancia, el número de personal que se halla de baja por enfermedad disfrutando de los presentes beneficios, así como relación de aquel otro a quienes les hubiese resultado denegado tal complemento.

De igual forma se informará de las cantidades complementarias abonadas, y del estado económico y disponibilidades de la ficha contabilizadora del fondo.



## AYUDAS PARA ESTUDIOS

Artículo 81.—Transporte escolar. La empresa abonará a aquellos productores que tengan hijos cursando estudios por lo que deban efectuar desplazamientos, mensualmente y por cada uno de tales hijos, un viaje completo de ida y vuelta, a tenor de las tarifas de transportes urbanos vigentes en cada momento, desde el lugar de sus respectivos domicilios al centro de estudios correspondiente.

Para ello, será requisito indispensable que los productores interesados formalicen instancias en tal sentido, y en los impresos existentes al efecto en el Departamento del Personal, acompañando el oportuno resguardo que acredite la matrícula.

Artículo 82. — No se extenderá este beneficio a los hijos de los productores que se hallen cursando estudios de Bachillerato que se correspondan con los establecidos en el centro oficial de Enseñanza Media existente en Salinas, y que pudiendo seguirse en éste, hubieran preferido llevarlos a cabo en el Instituto Carreño Miranda, de Avilés.

Artículo 83. — Este beneficio se otorgará solamente por el tiempo de duración del curso escolar, es decir, de primero de octubre al 31 de mayo.

Artículo 84. — En todo caso la empresa se reserva la facultad de controlar la asistencia de los estudiantes que tengan atribuida esta mejora a sus centros de enseñanza, mediante las oportunas comprobaciones; aclarándose que los estudios a que se hace referencia son los de Bachillerato, cursados en Institutos o Centros legalmente reconocidos, Academias privadas y escuelas de Maestría Industrial y de Artes y Oficios, con asistencia a los Centros más próximos a los domicilios de los productores.

## COMISION DE VIGILANCIA Y APLICACION DEL CONVENIO

Artículo 85. — Se crea la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 86. — Serán funciones específicas de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, las siguientes:

1.º) Interpretación auténtica del Convenio.

2.º) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el texto.

3.º) Conciliación en los problemas individuales o colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.

4.º) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.º) Rectificación de los errores que se adviertan en el Convenio y resolución de las contradicciones que existieran en el mismo, dictando el texto o textos adecuados, que se incorporarán, previa la oportuna comprobación, a dicho Convenio.

6.º) Controlar y vigilar el Fondo destinado como complemento económico a la enfermedad.

7.º) Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Artículo 87. — Las funciones y actividades de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulador en dicho texto.

Artículo 88. — La Comisión aludida estará compuesta por un presidente, designado por la Dirección de la empresa y cuatro vocales, dos de ellos nombrados por la mencionada dirección y otros dos cuyo nombramiento recaerá en los propios enlaces Sindicales, o bien a elección entre ellos si existieren en mayor número.

Esta Comisión de Vigilancia y Aplicación estará asistida de un secretario que designará la empresa, el cual acudirá a las reuniones que se celebren, con voz pero sin voto, llevará el libro de actas de la Comisión y el archivo de la misma, y, en general tendrá el carácter y funciones propias de todo secretario.

Artículo 89. — Los dictámenes, resoluciones o acuerdos que adopte la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio en las materias que se les señalen, como de su competencia, serán obligatorios, entrando o formar parte de la materia del Convenio a modo de notas interpretativas o aclaratorias, sin perjuicio de las acciones de todo orden que a los trabajadores pudiera corresponderles.

## CLAUSULA ESPECIAL SOBRE REPERCUSION DE PRECIOS

Las partes integrantes de la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo Sindical, entienden que los beneficios y mejoras derivadas de su aplicación, no implican necesariamente por sí mismos, repercusión en los precios de los productos de esta empresa.

Si bien, en todo caso, en la fijación de tales precios el factor decisivo será, abstracción hecha del Convenio, la situación, actitud y comportamiento del mercado, en el que rige con plena efectividad la ley de la oferta y la demanda, por lo que no procede hacer declaraciones generales en este sentido.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Primera.—En todos los casos de denuncia de este Convenio, si las conversaciones o estudios para la redacción de un nuevo contrato se prolongaran por plazo superior a la duración del mismo, se considerará éste prorrogado hasta que finalicen las conversaciones.

Segunda. — Lo dispuesto en el artículo 50 no tendrá aplicación en tanto no lo declare así, expresamente, la empresa, con la publicidad oportuna. En consecuencia, y mientras tal declaración no se produzca, el trabajador que viniese percibiendo ayuda para casa-habitación no perderá este derecho por la circunstancia de que habiéndosele asignado u ofrecido vivienda propiedad de la empresa no la aceptase, alegando razón legítima y justificada.

Tercera.—En el supuesto de que al someter a la aprobación de los organismos competentes el presente contrato, no se admitiera éste en su totalidad, exigiéndose la modificación o supresión de parte del mismo, la empresa se reserva la facultad de proceder bien a la revisión parcial en el punto o puntos de que se trate, bien a la revisión total de la materia convenida.

Cuarta.—Si posteriormente a la firma del presente Convenio Colectivo entrase en vigor alguna ley o disposición de carácter general, que regulase situaciones o supuestos de seguridad social contemplados en aquél, se estará, por imperativo del principio de jerarquía de normas, necesariamente, a lo que de dicha ley resultare, considerándose nulos y sin ningún valor ni efecto cuantos pactos hicieran referencia a dichas situaciones y supuestos, que se entenderán sustituidos por las reglas emanadas de aquella disposición legal. Así como también, en tal caso podrán ser revisadas las concesiones y auxilios otorgados por la empresa que estén directa o indirectamente relacionados con tales situaciones.

## ANEXO

## VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Todos los productores sujetos a la correspondiente valoración de puestos de trabajo, independiente-

mente de las obligaciones exigidas en la determinación de los rendimientos, habrán de llevar a cabo, con exactitud y diligencia, las labores definidas en las diferentes hojas de análisis.

Si, como consecuencia de la valoración de algún puesto de trabajo, se promoviera por cualquier productor reclamación relacionada con la valoración del puesto a él atribuido, se someterá la discrepancia al dictamen de la Comisión de Productividad de la Real Compañía Asturiana de Minas; en el caso de que el productor interesado no estuviese conforme con el dictamen emitido por la misma, se someterá lo actuado a la resolución de la Comisión Regional de Productividad Industrial, y contra su acuerdo podrá acudir por ambas partes ante la Comisión Nacional de Productividad Industrial, que resolverá con carácter decisorio.

En todo caso, los dictámenes correspondientes habrán de ser emitidos, en cualquier instancia, por personal calificado oficialmente y titulado

## VALORACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

## Puestos de trabajo

Categoría laboral:

Personal de pulido, especialista, 168 pesetas día.

Cromadores, especialista, 168 pesetas día.

Fundidores, especialista, 168 pesetas día.

Resto de personal, especialista peón, 153 pesetas día.

## Pinches

Pinche de 17 años, 103 pesetas día.

Pinche de 16 años, 93 pesetas día.

Pinche de 15 años, 83 pesetas día.

Pinche de 14 años, 73 pesetas día.

Siguen las firmas.

## ANULACION DE REQUISITORIA

El Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Oviedo, anula y deja sin efecto las requisitorias referentes a José Ramos Faedo, en el sumario 228/58, por haberse declarado la prescripción del delito.