

# Boletín Oficial



## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O. 1-1958

FRANQUEO  
CONCERTADO

### ADVERTENCIAS

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

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

### Precios de suscripción y tarifa de inserciones

Oviedo . . .	140 ptas. al año; 80 semestre y 50 trimestre
Provincia . . .	160 " " " 90 " " 60 "
Edictos y anuncios: línea o fracción . . .	3 Ptas.
Id. Juzgados Municipales o Comarcales . . .	1,50 "
Id. Id. de Paz . . .	1 "
Id. Particulares, Sociedades y financieros . . .	4 "

(Las líneas se miden por el total del espacio que ocupe el anuncio.—Cuerpo 7)

EL PAGO ES ADELANTADO

Se publica todos los días excepto los festivos

Las oficinas públicas que tengan derecho a servicio gratuito y las que paguen una suscripción, podrán obtener otras a mitad de precio.

DIRECCION

PALACIO DE LA DIPUTACION

### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

#### Convenios Colectivos Sindicales

Visto, el expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical, suscrito por la Empresa "Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera" (Sección Metal), y sus productores, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos, al enviar el texto del citado Convenio, solicita su aprobación por estimar que supone una mejora para los trabajadores, con la creación de primas que incrementan, notablemente, la remuneración de éstos, sin que las mejoras establecidas impliquen un alza de precios.

Resultando: Que recabado el oportuno informe de la Dirección General de Previsión, fue evacuado en sentido favorable.

Considerando: Que en la tramitación del Convenio, no se aprecia la existencia de causa o defecto procesal que vicie su plena eficacia y que del examen del mismo, las estipulaciones concertadas representan una mejora para los trabajadores en materia de retribuciones y demás aspectos del trabajo que en él se regulan.

Vistos: La Ley de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 27 de julio siguiente, la Ley de 10 de noviembre de 1942, su Reglamento de 21 de diciembre de 1943 y demás disposiciones de aplicación.

Esta Delegación de Trabajo,

#### Acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito por la "Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera" (Sección Metal) y sus trabajadores.

2.º Hacer constar, a los efectos previstos en la Orden de 24 de enero de 1959, que las estipulaciones contenidas y las mejoras experimentadas por el personal, no repercutirán en los precios, y

3.º Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, una vez que esta Resolución sea firme.

Notifíquese y adviértase que contra este acuerdo cabe recurso, en término de quince días hábiles, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, a través

de la Organización Sindical y por conducto de este Organismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y preceptos complementarios.

Oviedo, 24 de agosto de 1962.—  
El Delegado de Trabajo.

\*\*\*

En Oviedo, a treinta y uno de julio de mil novecientos sesenta dos, reunida, bajo la presidencia de don Luis M.º Fernández Canteli, la Comisión Deliberante del Convenio Colectivo Sindical de la "Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera" (Sección Metal), integrada por don Manuel Aybar Gallego, don Rafael Belderrain Oteiza, don José Luis Baranda Ruiz, don Manuel Lucio-Villegas Lantero, don Guillermo Rodríguez Quirós y don Cecilio Fernández Ganza-bal, como representantes legales de la Empresa, y por don Aladino Jover Suárez, don José Luis de la Roza Rodríguez, don Benedicto González Argüelles, don David Noval Argüelles, don Victoriano Gil Manceñido y don Alfredo Rodríguez Alvarez, como representantes legales del Jurado de Empresa, y actuando de Asesores don Froilán Neira Andrión, don Amalio Marino García y don Rafael García Lavandera, y como Secretario, don Andrés Junquera García, acuerda, por unanimidad, el siguiente Convenio Colectivo Sindical de la "Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera, S. A.", con el personal afecto a la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Sidero-Metalúrgica:

#### P R E A M B U L O

Con el noble y decidido afán de lograr la prosperidad de la Empresa, considerada, a tal fin, como unidad laboral y social, se establece el presente Convenio Colectivo, en el que al par que se prevén medios adecuados, dentro de las posibilidades del momento, a una mejora salarial y a una elevación del nivel de vida de cuantos participan en la producción, siempre como resultado del esfuerzo y rendimiento personales, se trata de hallar un área de armonía y normal convivencia humana, sin quebranto de las facultades de gestión y organización, de las actividades productivas y

del trabajo, que a la Dirección indeclinablemente corresponde, como complemento de las que de ella se esperan, continuando las ya acometidas, en lo que se refiere a mejoras instrumentales y de métodos operativos, ante las exigencias insoslayables que plantea la coyuntura económica nacional o internacional, en la que la conveniente elasticidad de movimientos de la línea rectora de la Empresa en orden a la creación, supresión o modificación de servicios y plantillas, ha de ir acompañada de la garantía de subsistencia y prosperidad de las modestas economías de los productores, y de la progresión en la calidad humana, técnica y económica de la Empresa.

En su consecuencia, aspirando el Convenio a constituir un todo orgánico de normas y medidas, definidoras primarias y principales de la vida interna de la Empresa, trata de abrir, al propio tiempo, perspectivas y caminos para que en adelante el ambiente de relaciones humanas, la cooperación social y la productividad dentro de aquélla, se reflejen en una más perfecta integración de la Empresa como unidad laboral y en un progresivo beneficio de cuantos la componen.

Inspirados en tales principios se consignan seguidamente las cláusulas y pactos del Convenio:

#### DISPOSICIONES GENERALES

1.º—El presente Convenio Colectivo de Empresa constituye la norma primaria, en los aspectos a que se contrae, de las relaciones laborales de la Empresa, con exclusión de cualquier otro precepto que pudiera contradecirlo, habida cuenta de que aquél, se estima por ambas partes, representa, examinado en conjunto, condiciones más beneficiosas para todos y cada uno de los trabajadores que las hasta ahora vigentes. En su consecuencia, cualquier condicionado o modificación introducida en trámite de aprobación o por disposición o resolución vinculante y obligatoria, determinará la no vigencia y aplicación de todos y cada uno de los preceptos que lo componen y la reposición del trámite al momento de iniciación de las deliberaciones. De la misma manera, si como resultado de la publicación de cualquier norma legal o Resolución Adminis-

trativa posterior, se establecieren condiciones más gravosas que las ahora pactadas, tal hecho producirá inexcusablemente la suspensión del presente Convenio, y la revisión de sus preceptos de conformidad con lo previsto en el artículo 3.º del mismo o en su defecto en las disposiciones generales reguladoras de los Pactos Colectivos.

2.º—Los incrementos remunerativos que como consecuencia de la aplicación del presente Convenio obtenga el personal, no serán computables como base de tributación para la Seguridad Social y el Mutualismo ni para integrar el Fondo del Plus Familiar, computándose únicamente para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo a las normas específicas de tales situaciones.

3.º—Este Convenio recoge la totalidad de las mejoras, que dentro de sus posibilidades actuales máximas, le es dable aceptar a la Empresa, en el esperanzado supuesto de que sean compensadas con una indispensable elevación de la productividad. Al constituir el Convenio un conjunto unitario de norma y equivalentes prestaciones, cualquier variación posterior, bien debida a disposiciones legales o resoluciones administrativas o judiciales, que alteren los supuestos económicos de que se ha partido, determinará, a petición de cualquiera de las partes, la revisión de los aspectos económicos que el Convenio contiene, de forma que queden absorbidas cuantas modificaciones puedan producirse al margen de aquél, ya afecten al régimen de cotización para la Seguridad Social, ya a cualquier otro devengo valuable económicamente y derivado de la relación laboral.

4.º—Si en cualquiera de los supuestos que ampliamente se mencionan en la disposición anterior, no pudiere llevarse a efecto la revisión del Convenio, con la consiguiente absorción de la alteración económica producida con posterioridad o al margen del mismo, cualquiera de las partes contratantes tendrá la facultad de denunciar al Convenio que, en todo caso, quedará en suspenso, hasta tanto se produzca un nuevo acuerdo o la revisión del existente, sin que en ningún momento el

no ejercicio de la facultad de absorción, en un caso singular, enerva el derecho que corresponde a los contratantes por virtud de lo ahora convenido.

En todo caso, la aplicación de las normas del presente Convenio no podrá acarrear lesión económica para los productores en él comprendidos.

#### CAPITULO I.—Ambito de aplicación

**Artículo 1.º Ambito territorial.** Este Convenio regulará las relaciones laborales entre trabajadores y Empresa, en las Fábricas Siderúrgica, Transformadora, de Cementos, y futuro Parque de Minerales de Tuilla, sitas en el concejo de Langreo, Talleres de Santa Ana y Parque de Carbones de Carrocera, en el concejo de San Martín del Rey Aurelio, y los de Construcciones, Reparaciones y Servicios Navales, en Gijón.

**Art. 2.º Ambito personal.**—El Convenio comprende a la totalidad del personal encuadrado en los Grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero, que, rigiéndose por la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, realice una función técnica, administrativa, manual o de atención, tanto si desarrollan sus servicios a la entrada en vigor de este Convenio, como si ingresaren durante su vigencia. Quedan excluidos los cargos de alta Dirección y alto Consejo, en los que concurren las características y circunstancias expresadas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y 3.º de la Reglamentación Nacional del ramo.

**Art. 3.º Ambito temporal.**—Las normas de este Convenio empezarán a regir a partir del día 1.º del mes siguiente a aquel en que recaiga la aprobación definitiva de la Autoridad Laboral competente.

Tendrá una vigencia de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogables por la tácita de año en año, si con tres meses de antelación, cualquiera de las partes no manifiesta a la Autoridad Laboral competente su propósito de considerarlo concluido al término del plazo pactado o de una de sus prórrogas.

No obstante, el Convenio puede quedar rescindido o resuelto, antes del término natural o de vigencia, si se produjese alguna de las causas de rescisión o resolución previstas en el mismo.

Tanto en lo supuesto de denuncia por término de plazo como en los de rescisión o resolución, se procederá del siguiente modo:

a) Con la antelación para cada caso prevista, la parte interesada producirá el oportuno escrito, debidamente razonado, a la Delegación Provincial de Trabajo, del que dará también traslado a la otra parte. Cualquiera de ellas o ambas conjuntamente, solicitarán en el más breve tiempo posible la apertura del trámite de deliberación para intentar la revisión del Convenio.

b) Si no se llegara a acuerdo dentro del respectivo plazo (tres

meses cuando se trate de finalización del término de vigencia y treinta días en los demás casos) el Convenio quedará resuelto automáticamente, rigiendo a partir del final de dicho plazo, las condiciones individuales anteriores al Convenio, o las que fijare en la forma procedente la Delegación de Trabajo.

#### CAPITULO II.—Organización del trabajo

##### Competencia en materia de Organización del trabajo

**Art. 4.º** La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la que a través de su Departamento de Organización establecerá los métodos y procedimientos que estime más adecuados, en cada momento, a una mayor productividad general, y que estén basados en sistemas científicos, o adaptados a las propias peculiaridades de la Empresa. Los productores deberán aceptar los resultados obtenidos de la aplicación de dichos métodos, tanto en lo que se refiere a los estudios como a la fijación de rendimientos y estructuración y composición de plantillas.

Al establecimiento de todo nuevo sistema a modalidad de trabajo, la Empresa elevará informe al Jurado, al que unirá copia del estudio correspondiente, a los efectos de su registro y archivo en la Secretaría de aquél.

En casos de importancia, si el Jurado de Empresa mostrara su disconformidad con la fijación de tiempos establecidas por la Empresa, podrá requerir, en plazo de un mes contado a partir de la recepción del estudio o modalidad en la Secretaría del Jurado, la intervención de la Oficina Sindical de Productividad adscrita a la Vicesecretaría Nacional de Ordenación Económica, la que habrá de emitir su dictamen en término de dos meses. Si como consecuencia de tal intervención se produjeran discrepancias con los resultados y datos del sistema establecido por la Empresa, ésta podrá someter la diferencia a la decisión de la Comisión Nacional de Productividad, cuyo informe deberá ser emitido en plazo de otros dos meses.

Durante la substanciación de las anteriores actuaciones, de las que tendrá plena información el Jurado, habrán de aplicarse las determinaciones de tiempos fijados por la Empresa.

En todo caso quedará siempre libre el ejercicio de las acciones que correspondieren al productor que se sintiere lesionado por las decisiones producidas.

##### Modalidad de trabajo de los productores

**Art. 5.º** A iniciativa de la Empresa, el personal obrero podrá quedar encuadrado en alguno de los grupos que a continuación se indican:

a) **Prima de producción.**—La que se aplica a un grupo de productores en función de la producción útil efectivamente obtenida por el grupo, distribuyéndose, de

acuerdo a los coeficientes correspondientes, entre los distintos puestos de trabajo.

b) **Prima por fórmula técnica.** Vendrá determinada por la aplicación racional de los datos de marcha técnica de una máquina o instalación.

c) **Prima directa individual.**—La que resulte de la aplicación individual del sistema de puntuación por medida de tiempo.

d) **Prima directa de equipo.**—Análoga a la del caso anterior, pero por aplicación colectiva a un grupo de productores.

e) **Prima indirecta.**—Proviniente de la racional atribución a un productor o grupo de productores de los resultados obtenidos por otros sobre cuyos resultados influyen efectivamente, afectados siempre por un coeficiente.

f) **Prima según valoración de méritos personales.**—Este sistema podrá seguirse cuando el establecimiento de primas no pueda ajustarse racionalmente a una de las fórmulas anteriores.

##### Determinación del tipo de incentivo

**Art. 6.º** La elección y aplicación en su caso, de la modalidad de trabajo o del tipo de incentivo, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, que los fijará para cada Servicio, Sección, Taller o Grupo de productores según las peculiaridades de cada trabajo, en atención al logro de los más óptimos rendimientos generales y mayor eficacia del incentivo o sistema establecido, tanto para la Empresa como para los trabajadores.

La Dirección podrá disponer que servicios idénticos o similares trabajen bajo distinta modalidad al objeto de comprobar la eficiencia de los sistemas, y lograr así los mejores resultados para Empresa y productores, no sólo en el aspecto económico, sino también en el de las relaciones laborales y humanas, tanto con la Empresa como entre los propios trabajadores.

Del mismo modo la Empresa, dando cuenta al Jurado, podrá variar en todo momento la modalidad adoptada para un servicio o grupo de productores al objeto de conseguir los fines señalados en los párrafos anteriores de este precepto, sin que con la nueva modalidad de incentivo establecida pueda sufrir perjuicio económico el productor, siempre que las condiciones de marcha de la instalación no se alteren, y aquél cumpla lealmente las normas de la modalidad implantada. Se exceptúan de lo dispuesto en este apartado el sector de primas de producción, que sólo podrán ser alteradas de acuerdo a los trámites del artículo 46 de la Reglamentación Nacional.

##### Unidad de medida

**Art. 7.º** La unidad de medida del trabajo es el punto. Representa el punto la cantidad de trabajo útil de un productor calificado desarrollada durante un minuto, trabajando a ritmo mínimo nor-

mal, y comprendido el descanso correspondiente al esfuerzo realizado.

##### Rendimiento horario

**Art. 8.º** Se define como rendimiento horario la relación entre el total de puntos a que equivale el trabajo realizado en la jornada y el número de horas invertidas en su desarrollo.

##### Rendimiento mínimo normal

**Art. 9.º** Es el equivalente a sesenta puntos por hora de trabajo.

##### Rendimiento óptimo normal

**Art. 10.** Es el equivalente a 80 puntos por hora de trabajo. Corresponde al trabajo útil desarrollado por un productor calificado que ejecuta su tarea sin pérdida de tiempo, con el mínimo de movimientos y el máximo de seguridad, debiendo realizar este trabajo de manera continuada durante toda la jornada y sin menoscabo de su salud.

##### Calidad de los productos

**Art. 11.** La calidad de los productos obtenidos o de los servicios prestados por un trabajador o grupo de trabajadores, responderá a las condiciones fijadas por la Empresa en normas dictadas al efecto.

**Art. 12.** Los productos o servicios que no se ajusten a las normas de calidad fijadas por la Empresa, no serán computados a efectos de prima, abonándose el tiempo invertido en su realización conforme al salario base mínimo de la Reglamentación Nacional, y siempre que la falta de calidad sea atribuible al trabajador o grupo.

En aquellos casos en que las primas de producción o los contratos estén convenidos sobre producciones útiles, sin discriminar las causas, sólo se computarán a efectos de percepción de primas las producciones realmente útiles.

**Art. 13.** El trabajador podrá ser trasladado de puesto cuando por causas imputables al mismo, o que sin reunir condiciones de imputabilidad radiquen en su persona, no obtenga de una forma regular una calidad de acuerdo con las normas fijadas. El traslado se hará de conformidad a lo siguiente:

a) **Por causas imputables al trabajador derivadas de mala fe o negligencia.**—La Empresa podrá trasladar inmediatamente al productor, procediendo además a incoar el correspondiente expediente para depuración y sanción de la falta. Será requisito formal la notificación por escrito de la sanción que se imponga. En todo caso el productor podrá ejercitar las acciones que conforme a derecho le correspondan.

b) **Por causas que sin reunir condiciones de imputabilidad radiquen en la persona del trabajador.**—Como medida inmediata, la Empresa podrá trasladar al productor de puesto ocupándolo en otro de igual categoría más acorde con sus aptitudes y situación.

**Cantidad de trabajo**

Art. 14.—Medida del trabajo.—En la medida del trabajo se aplicará el sistema de puntos, tal y como ha sido ya establecido en algunas secciones de la Empresa.

Art. 15. Rendimientos exigibles. Los productores que trabajen por la modalidad de prima directa, individual (c) o de equipo (d), según se señala en el artículo 5.º de este Convenio, percibirán su remuneración conforme a las normas siguientes:

a) A rendimiento mínimo normal exigible, el nivel regulador.

b) A rendimientos superiores, el que corresponda por la fórmula de prima, siendo el óptimo 80 puntos.

c) A rendimientos inferiores al mínimo normal (60 puntos) por causa claramente imputable al operario, percibirá el jornal base de la Reglamentación; si la causa no fuera imputable al trabajador se estará a lo dispuesto en materia de paradas.

A efectos del capítulo 9.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica se considera disminución del rendimiento normal de la labor la actividad inferior a 60 puntos/hora.

Art. 16. Los productores que presten servicios por otros sistemas de trabajo, percibirán su remuneración en la siguiente forma:

a) En cada caso el Servicio de Organización de la Empresa estudiará la plantilla más racional y adecuada al proceso de trabajo de que se trate, y a la finalidad de alcanzar una saturación de 70 puntos por hora de trabajo.

b) En los casos en que por las características del puesto de trabajo no sea posible alcanzar las condiciones previstas en el párrafo anterior, el productor está obligado a aceptar trabajos distintos del específico de su puesto para llegar a la saturación de 70 puntos por hora de trabajo, aunque aquellas labores sean eventualmente las de la categoría reglamentaria inmediatamente inferior, o también circunstancialmente labores de cualquier otra categoría del grupo profesional. Se tendrá en cuenta a efectos de destino a los puestos de categoría inferior, el menor grado en la categoría, y subsidiariamente el orden inverso de antigüedad en la cuadrilla o equipo respectivo.

En algunos casos para alcanzar la saturación prevista el productor vendrá obligado a atender simultáneamente más de una máquina o instalación.

Art. 17. En determinadas circunstancias, la Empresa podrá exigir un rendimiento superior al mínimo normal, cuando lo requiera un trabajo en cadena o un proceso determinado.

En cualquier trabajo efectuado en equipo o en cadena, si un productor obtuviese un rendimiento que respecto al mínimo normal en punto fuese un 40% inferior al exceso sobre 60 puntos/hora del promedio del resto del grupo, con detrimento para el rendimiento global del conjunto, o de

los elementos materiales de producción, será destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus propias posibilidades.

Art. 18. Cuando individual o colectivamente el rendimiento medio en un plazo de quince días laborales consecutivos experimentase un descenso superior al 7% del correspondiente a los 6 meses anteriores, la Empresa iniciará las actuaciones conducentes al esclarecimiento de lo hechos, y si de ella se derivase ser imputable el descenso a la voluntad del trabajador o grupo, será el hecho considerado como disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal en la labor, a efectos de lo dispuesto en el capítulo 9.º de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica.

Art. 19. En caso de máquinas o instalaciones especiales, que por su elevado costo exijan una utilización y amortización intensiva, el Jefe de la Fábrica correspondiente podrá fijar como exigibles actividades superiores a 60 puntos/hora.

En lo que se refiere a máquinas o instalaciones en servicio, si alguno de los operarios no alcanza el rendimiento exigido será trasladado a otra máquina o instalación en las condiciones del artículo 29, b).

**Paradas.—Tiempos improductivos del trabajador**

Art. 20. a) **Por causas imputables a la Empresa.**—El operario percibirá el nivel regulador durante el tiempo que persista la anomalía.

b) **Por causas no imputables a la Empresa ni al trabajador.**—El operario percibirá, si la interrupción no excede de 2 horas, el nivel regulador. Si la parada excediere de 2 horas el tiempo de exceso se abonará a razón del salario base reglamentario.

c) **Paradas reglamentarias.**—El descanso legal correspondiente al trabajo a turnos se abonará a razón del nivel regulador.

**Implantación de los sistemas de incentivos**

Art. 21. El Servicio de Organización de la Empresa hará el estudio de tiempos, mejora de métodos o de técnicas de organización que estime necesarias para poder implantar en cada caso la modalidad de trabajo que juzgue más conveniente al proceso laboral y a la obtención de la máxima utilización y eficiencia de las instalaciones, útiles de trabajo y materiales.

El período durante el cual el Servicio de Organización efectúe las comprobaciones necesarias para llevar a la práctica la implantación de sus estudios, se denominará control en blanco. Durante él, los productores están obligados a prestar la máxima cooperación para que el período se reduzca lo más posible.

Finalizado el período de control en blanco, se informará a los interesados sobre la peculiaridad de la modalidad de trabajo establecida (Estudios, Tabla de Valores, Fórmula de Pago, etc.)

A partir de este momento el Servicio de Organización fijará, según los casos, el tiempo que se considera necesario para que los productores adquieran la cadencia necesaria, de acuerdo a las nuevas condiciones de trabajo, y pueda serles exigido el rendimiento correspondiente a la modalidad de prima o trabajo en que fueren encuadrados.

En el caso de que sea comprobado que durante el período de control en blanco el productor hubiese obtenido un rendimiento superior al mínimo normal, se le abonará el incentivo que correspondiere de acuerdo a la escala de puntuación.

**Hoja de trabajo**

Art. 22. Siempre que el Servicio de Organización de la Empresa lo considere necesario para el control del trabajo realizado por un productor, éste estará obligado a llenar diariamente una hoja de trabajo, en la que detallará con fidelidad la labor realizada y cuantas novedades y datos se consideren necesarios para la correcta valoración o comprobación de lo verificado.

El mando inmediato superior se responsabilizará con su firma en la veracidad del contenido de la hoja.

Las falsedades en la hoja de trabajo o el encubrimiento de las mismas serán sancionadas de acuerdo con lo preceptuado en el capítulo IX de la Ordenanza Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

**Revisión de los tiempos asignados para la ejecución de los trabajos**

Art. 23. Los tiempos o tarifas asignados para la ejecución de los trabajos valorados o a prima, podrán ser revisados por cualquiera de las causas previstas en el artículo 46 de la vigente Reglamentación del ramo, debiendo ser notificada al Jurado de Empresa y a los productores la rectificación que se opere y establezca, por medio de anuncios fijados en los tablones correspondientes con una semana de antelación al establecimiento de la modificación dispuesta.

**Saturación de trabajo**

Art. 24. En general el trabajador obrero o empleado debe prestar servicio durante la jornada laboral entera, por lo que todo el personal está obligado a admitir la saturación completa de aquella, aunque para ello sea preciso el desempeño de labores distintas de las de su oficio, siempre que ello no suponga una particular especialización en otro oficio o entera vejeción. Para la más completa especialización, organizará la Empresa cursillos de formación profesional a los que deben concurrir los productores, cumpliendo las normas que se fijen, en su día, para tales cursos.

Art. 25. De acuerdo con lo previsto en el artículo 4.º de este Convenio, la Dirección de la Empresa, a través de los mandos correspondientes, fijará en cada caso el número y especialidades de

los productores integrantes de los equipos o cuadrillas, siendo obligatoria la ayuda mutua del personal de los distintos oficios para la total saturación y eficiencia individual o del conjunto.

Art. 26. En los desplazamientos a pie del personal, dentro de su jornada de trabajo, se computará la distancia, salvo que se transporten pesos superiores a 10 kilogramos, a razón de un cuarto de hora por kilómetro.

**Movilidad del personal**

Art. 27. Si como consecuencia de la racional saturación de jornada de los productores, hubiese necesidad, a juicio de la Empresa, de reducir el número de operarios o empleados, los sobrantes podrán ser trasladados, dentro de cada factoría o departamento, o entre Fábrica-S, Fábrica-T, Talleres de Santa Ana, Parque de Carrocera, Fábrica de Cementos de Peña Rubia y futuro Parque de Minerales de Tuilla, destinándose a puesto propio o adecuado a su categoría y en las condiciones de remuneración previstas en el artículo 29 del presente Convenio.

Dentro del ámbito antes señalado, y en las condiciones remunerativas citadas en el artículo 29, podrá la Empresa trasladar al personal cuando se den las circunstancias previstas en el artículo 28 de este Convenio.

En todo caso, el trabajador trasladado tendrá preferencia para reintegrarse al lugar de procedencia cuando surjan nuevos puestos en el mismo, o cesen, si fueran de carácter temporal, las causas que motivaron el traslado, que habrá de efectuarse respetando dentro de cada categoría y grado, la preferencia de antigüedad.

Las facultades empresarias a que hacen referencia los párrafos anteriores no serán obstáculo a la aplicación, cuando procediere, de las normas legales vigentes, en el momento sobre modificación de las condiciones de trabajo o subsistencia de los contratos respectivos.

En los supuestos de traslados a Talleres de Santa Ana y Fábrica de Carrocera, si no existieren transportes públicos acomodados al horario de trabajo, la Empresa pondrá a disposición de los trabajadores los medios de transporte precisos para efectuar el traslado desde La Felguera.

Si en el horario de cada trabajador existieran transportes públicos acomodados a aquél, la Empresa abonará el Plus de distancia desde el domicilio del trabajador, salvo que el importe del billete fuere superior, en cuyo caso abonará únicamente la totalidad del billete.

**Casos más previsibles de traslado o movilidad**

Art. 28. Como casos generales más previsibles de traslado o movilidad se señalan a continuación los siguientes:

a) Acoplamiento del personal sobrante como consecuencia de la parada definitiva de una instalación.

b) Personal afectado por para-

da transitoria debida a causas de fuerza mayor.

c) Personal afectado por parada circunstancial de una instalación o máquina, como consecuencia de modificaciones, averías, carencias de materias primas, crisis de mercado.

d) Personal excedente al reajustar puestos o plantillas como consecuencia de Estudios de Organización, saturación de jornada laboral, modificación del método operatorio, reducción o modernización de máquinas o elementos de una instalación.

e) Personal afectado por falta de ocupación total o transitoria en las labores propias de la especialidad del productor.

f) Personal que por necesidades del servicio haya de ser destinado a nuevas instalaciones u otras existentes.

Art. 29. Al trabajador trasladado conforme a lo preceptuado en los artículos 27 y 28, se le abonará su remuneración en la forma siguiente:

a) Si el traslado se debiera a saturación de la jornada laboral, consecuente a estudio y fijación de tiempo o a la aplicación del apartado f) del artículo anterior el trabajador trasladado percibirá el promedio de la remuneración obtenida en los 6 meses anteriores a la fecha del traslado, en tanto se le establezca en el nuevo puesto un sistema de incentivo. Implantado tal sistema, al trabajador se le concederá un período de adaptación a la nueva labor cuya duración será de un mes, salvo que en el nuevo puesto de destino fuera dedicado a trabajos muy especializados, en cuyo caso la duración del período de adaptación será de 2 meses.

Durante el período de adaptación continuará el trabajador percibiendo el promedio antes señalado, a excepción de los momentos en que por aplicación de la nueva escala de incentivo la remuneración que corresponda sea superior al propio promedio.

Finalizado el período de adaptación, el trabajador percibirá: 1.º Si su rendimiento alcanza la media del grupo, el promedio en cuestión o la superior remuneración que proceda con arreglo a la escala de incentivo del nuevo puesto; 2.º Si su rendimiento no alcanza dicha media, la remuneración que corresponda a la indicada escala de incentivo, con arreglo a su categoría y puesto de trabajo.

Si en el nuevo puesto no se implantara sistema de incentivo, la Empresa tendrá la facultad de saturar la jornada del trabajador trasladado a 70 puntos/hora.

b) Si el traslado fuese debido a circunstancias distintas de las señaladas en el apartado a) anterior, la retribución a abonar será la que corresponda a su propia categoría y puesto de destino.

En todo caso, si el traslado fuese temporal, deberá abonarse, en tanto dure el mismo, la correspondiente dieta de salida si fuese reglamentario su devengo. Si el traslado fuese definitivo y el trabajador por ello hubiere de des-

plazar su domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 60 del Reglamento Nacional Siderometalúrgico.

#### Entrenamiento para puesto inmediato

Art. 30. El personal llamado a cubrir en fecha futura una vacante de puesto inmediato superior en el escalafón, deberá aceptar someterse a un período de entrenamiento en las condiciones y horario que señale la Dirección de la Empresa, incluso fuera de la jornada habitual de trabajo. Finalizado el período de entrenamiento, la Empresa podrá rechazar al operario si no demuestra su aptitud reintegrándolo al puesto de origen. Si reúne un mínimo de condiciones para el puesto, iniciará el período de prueba reglamentario una vez se produzca la vacante. Durante el tiempo dedicado a este entrenamiento el productor percibirá:

a) Si tuviere lugar durante la jornada habitual de trabajo el salario del personal no sujeto a control.

b) Si se efectuase fuera de la jornada habitual, lo que habrá de realizarse en período diurno y sin exceder de 4 horas, el salario de nivel del puesto a que aspira, con los recargos correspondientes a horas extraordinarias.

#### Personal de instalaciones nuevas

Art. 31. En caso de instalaciones y máquinas nuevas sustituyan o no a otras existentes será de libre designación de la Empresa el personal titular de los nuevos puestos de trabajo, el que percibirá, durante el período de entrenamiento, la retribución correspondiente a los productores no sujetos a control.

Cuando esta facultad empresarial se aplique a los casos de entrada en servicio de nuevas instalaciones con paralización de otras similares, o que fabrique los mismos productos, la Empresa habrá de acoplar al personal procedente de las instalaciones sustituidas, salvo que los productores llamados conforme a esta norma no fueren suficientemente aptos para el desempeño de los nuevos puestos, fijándose para el personal que pase a la nueva instalación, procedente de la sustituida, las normas de remuneración previstas en el artículo 46 de la Reglamentación Nacional.

### CAPITULO III. — Retribución del personal

#### Norma general sobre salarios

Art. 32. Aspira la Sociedad Metalúrgica Duro-Felguea a que su política de salarios tienda a que cada trabajador perciba una remuneración adecuada a su rendimiento y a su participación en la producción de la Empresa, mediante la prestación efectiva y leal del trabajo.

Art. 33. Se consideran reproducidas las normas legales reglamentarias sobre retribución del trabajo por cuenta ajena, en cuanto no estuvieren mejoradas, com-

pletadas o modificadas por el presente Convenio.

#### Retribuciones a personal obrero

Art. 34. A efectos de retribución del personal obrero, se clasificará éste en tres grupos:

##### Grupo A)

Forman parte de este Grupo los mayores de 18 años que en condiciones físicas normales efectúen labores directamente relacionadas con la producción o el mantenimiento, en los distintos sectores siderometalúrgicos.

##### Grupo B)

Está compuesto de los productores mayores de 18 años que presten servicios auxiliares de menor importancia y esfuerzo que los señalados en el grupo A).

En este grupo quedarán comprendidos, por lo general, los productores de las siguientes actividades:

Servicios de limpieza y ordenación de viviendas, oficinas, locales, cuartos de aseo, talleres, pistas, plazas, cajas de vías, etc.

Personal de almacenes de efectos, repuestos, grasas, etc.

Personal de cuartos de herramientas.

Peones, recaderos y personal de jardinería.

Portilleros y guardabarreras.

Personal de calefacciones.

A efectos de clasificación se incluirán también en este grupo los productores de capacidad disminuida que trabajen en algunos de los servicios apuntados.

##### Grupo C)

Se comprende en este grupo el personal de pinches y aprendices.

#### Retribución según los diversos grupos

Art. 35. El personal del Grupo A) percibirá su retribución con arreglo a la tabla de salarios que se inserta como Anexo número 1.

Art. 36. El personal del Grupo B) tendrá una retribución equivalente al 92 % de la señalada al personal del Grupo A).

Art. 37. El personal del Grupo C) percibirá la retribución con arreglo a lo que se señala en la tabla que se comprende en el Anexo número 1.

Art. 38. El personal del Grupo B) que reuniera las condiciones de aptitud necesaria para ello, podrá optar a las vacantes que se produjeran dentro del Grupo A).

Art. 39. El nivel regulador figurado en la tabla que como Anexo I se une al presente Convenio, se percibirá por día ordinario trabajado absorbiéndose en tal nivel los conceptos siguientes:

a) Salario base actual.

b) Bonificaciones o gratificaciones personales y colectivas de toda índole.

c) Percepciones fijas del 25 % sobre el salario base reglamentario.

d) Las percepciones por promedio o por las denominadas vulgarmente "primas fijas" o "colorados".

e) Bonificaciones especiales en turnos dominicales y nocturnos.

f) Percepciones por desgravaciones de Seguros Sociales.

Por excepción, se entienden excluidos de la norma de absorción antes expresada, los conceptos siguientes:

Plus Familiar.

Subsidio Familiar.

Antigüedad.

Plus de distancia.

Salidas, viajes y dietas.

Trabajo nocturno.

Bonificaciones del artículo 53 de la Ordenanza Siderometalúrgica.

Bonificación por Jefes de equipo.

Bonificación por desgaste de herramientas.

Diferencias de categoría.

Licencias y ausencias retribuidas.

Art. 40. El tiempo extraordinario trabajado se percibirá con arreglo a los valores de la tabla contenida en el Anexo II. Las tarifas o promedios del personal que trabaje bajo cualquier modalidad de incentivo no experimentarán variación durante las horas extraordinarias, con la única excepción de las trabajadas en domingos y fiestas abonables, cuando proceda.

Art. 41. **Retribución correspondiente a los distintos sistemas de incentivo actual.**

Al personal que venga trabajando por la modalidad de prima directa, individual o de equipo, su retribución total diaria se le calculará de acuerdo con una fórmula lineal de pago que va desde el nivel regulador de cada categoría a 60 puntos/hora hasta el 1,50 % del mismo nivel regulador para actividades de 80 puntos/hora. Corresponden, por tanto, a cada punto o exceso sobre los 60 puntos/hora, el 2,50 % del citado nivel regulador.

En su consecuencia, las percepciones para las distintas categorías según los atribuidos/hora alcanzados por cada productor serán las que se figuran en la Tabla contenida en el Anexo III.

Art. 42. **Retribución al personal que venga trabajando bajo la modalidad de prima indirecta.**

Este personal percibirá su retribución en función de los atribuidos/hora promedio del equipo con el que colaboren afectado de un coeficiente, según las condiciones de cada caso.

Art. 43. **Retribución del personal que viene trabajando por la modalidad de prima de fórmula técnica, contratos fijos o prima de producción.**

Los estudios de plantillas de estos sectores se harán ajustándolos a la actividad individual de 70 puntos/hora. A la entrada en vigor del Convenio este personal percibirá el suplemento necesario para que incrementado al salario base se obtenga el nivel regulador.

A efectos de prima, habrán de distinguirse dos casos:

a) Al personal cuyos emolumentos totales (salario base más prima) no llegue a la percepción correspondiente a los 70 puntos/hora se le efectuará nuevo estudio de prima con arreglo al promedio

de los 6 meses anteriores a la firma del Convenio, con objeto de que alcance aquella percepción, la que en todo caso le será satisfecha a partir de la entrada en vigor del Convenio.

b) Al personal que tuviere en la actualidad una percepción superior a la que corresponde a 70 puntos/hora, se le efectuará sin modificar su fórmula de prima vigente, una detracción de la misma del 10 % para las primeras 50 pesetas de prima, y del 36 % para las cantidades que excedieran de 50 pesetas. En todo caso, tal detracción no producirá, con arreglo a los resultados medios de prima obtenidos en los 6 meses anteriores a la firma del Convenio, percepción inferior a la que correspondiere a 70 puntos/hora.

**Art. 44. Retribución del personal que trabaja con la modalidad denominada "Contrata de Maestros".**

Tal sistema quedará cancelado a la entrada en vigor del Convenio, siendo sustituido por una de las dos modalidades siguientes:

a) Control directo, indirecto o fórmula técnica. En cada caso, el Servicio de Organización de la Empresa, señalará los valores correspondientes a tiempos de trabajo, los que quedarán encuadrados en la fórmula general de pagos, entre 60 y 80 puntos/hora.

b) Durante el período de puesta a control del personal, la Empresa garantizará al que actualmente estuviera sujeto a la modalidad "Contrata de Maestros", la percepción correspondiente a 70 puntos/hora, pudiendo exigir siempre tal rendimiento. No obstante, el personal que a juicio del Mando haya efectuado un trabajo con rendimiento inferior al habitual, podrá ser desposeído de la anterior concesión.

**Art. 45. Retribución durante el período de los estudios de organización.**

Durante el período de desarrollo de los estudios de organización del trabajo y puesta a control del personal, la Empresa reconocerá a los productores aun no controlados la percepción diaria correspondiente a 67,5 puntos/hora. Tal beneficio se hará extensivo a todo aquel personal que, trabajando actualmente con la modalidad de contrato o prima, pase a trabajar a jornal por decisión de la Empresa.

El abono de la percepción prevista en este precepto, permitirá a la Empresa la realización de los estudios y establecimiento de medidas tendentes a la saturación de puestos o plantillas a 67,5 puntos/hora.

No será aplicable la aludida percepción diaria a 67,5 puntos/hora al personal del Grupo C) de la Tabla de salarios del Anexo I.

#### Retribución del personal empleado

**Art. 46.** A efectos de retribución del personal empleado (Subalternos, Administrativos, Técnicos, Ingenieros y Licenciados), se clasificará éste, por lo general, en tres grupos: A), B) y C). La inclusión de tal personal en uno u

otro de los mencionados grupos corresponderá a la Dirección de la Empresa atendidas las condiciones personales y profesionales de cada singular empleado.

#### Retribución según los diversos Grupos

**Art. 47.** El personal empleado percibirá su retribución con arreglo a la Tabla de sueldos y salarios que se inserta como Anexo número IV.

**Art. 48.** Los niveles reguladores figurados en la Tabla que como Anexo IV se une al presente Convenio, comprenderán los conceptos siguientes:

a) Salario o sueldo base actual.

b) Bonificaciones y gratificaciones personales de toda índole.

c) Toda clase de incentivos o primas, con excepción exclusiva del incentivo personal y directo fijado por escala de tiempos.

d) Percepciones fijas del 25 % sobre el sueldo o salario reglamentario.

e) Las llamadas percepciones por promedio.

f) Bonificaciones previstas en artículo 53 de la Ordenanza Nacional Siderometalúrgica, salvo Subalternos, Capataces especialistas y Capataces de peones ordinarios.

g) Percepciones por desgravación de Seguros Sociales.

h) Abonos por renta de casa.

Por excepción se entienden excluidos de la norma general antes expresada, los conceptos siguientes:

Plus Familiar.  
Subsidio Familiar.  
Antigüedad.  
Plus de distancia.  
Salidas, viajes y dietas.  
Trabajos nocturnos.  
Diferencias de categoría.  
Licencias y ausencias retribuidas.

**Art. 49.** El tiempo extraordinario trabajado se percibirá con arreglo a la Tabla de Valores contenidos en el Anexo V.

Las tarifas del personal que trabaje bajo la modalidad de incentivo personal directo por escala de tiempos no experimentarán variación durante las horas extraordinarias, con la única excepción de las trabajadas en domingos y fiestas abonables, cuando proceda.

**Art. 50.** Los emolumentos fijados en la Tabla Anexo IV se percibirán mensualmente. El personal empleado que singularmente obtuviere en el mes condiciones económicas superiores a las previstas en este Convenio continuará disfrutándolas, bien que a título personal.

**Art. 51.** Al personal que tenga en la actualidad reconocida por la Empresa, a efectos laborales, los títulos de Perito, Facultativo o Maestro Industrial, o sea contratado o reconocido expresamente en el futuro especial y directamente como tal, se les reconocerán las retribuciones fijadas para tales categorías en la Tabla Anexo IV.

**Art. 52.** Al personal empleado que viene aplicándosele la moda-

lidad de incentivo personal directo por escala de tiempos percibirá como salario o sueldo a 60 puntos/hora el correspondiente fijado en la Tabla IV dividido por 1,20 y su incentivo se calculará de forma que a 80 puntos/hora obtenga un beneficio del 40 % del nivel señalado a 60 puntos/hora. Si por razones técnicas u organizativas en un día o más determinados no pudiese el empleado trabajar bajo la modalidad normal de incentivo personal directo por escala de tiempos, percibirá en tales días el salario o sueldo íntegro de la Tabla sin deducción alguna.

**Art. 53.** Los Ingenieros, Licenciados y Médicos acordarán con la Empresa la retribución y condiciones de trabajo.

#### CAPITULO IV.—Jornada de trabajo, domingos, fiestas y nocturno Jornada de trabajo

**Art. 54.** La jornada normal de trabajo será la señalada en la ley de jornada máxima, de ocho horas diarias, ó 48 semanales. En aquellos servicios en que por costumbre se venga disfrutando otra inferior, solamente podrá ser modificada previo acuerdo entre la Empresa e interesados.

**Art. 55.** En cuanto a la jornada estival reducida, se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Reglamentación Siderometalúrgica y disposiciones concordantes.

**Art. 56.** La jornada de trabajo ordinaria será la reglamentaria, de efectivo trabajo en el puesto, debiendo el productor destinado a un lugar determinado la víspera, o conocido con antelación a la jornada, encontrarse en el puesto correspondiente al comienzo de aquélla. No se computarán como jornada los tiempos correspondientes a cambio de ropa y aseo.

Para garantizar el cumplimiento de lo anterior, la Empresa podrá impedir la entrada en sus Factorías cinco minutos antes de la hora fijada para el comienzo del trabajo, estableciendo las normas y controles precisos.

El personal que llegue retrasado al trabajo perderá una hora de jornada y retribución en todos los departamentos, aun en el caso de que le sea permitido trabajar y sin perjuicio de las sanciones que señala la Ordenanza Nacional.

#### Horarios y turnos de trabajo Personal obrero

**Art. 57.** Los horarios normales de trabajo para el personal obrero, serán los siguientes:

a) Régimen de tres turnos:

Turno 1.º—De 6 de la mañana a 2 de la tarde.

Turno 2.º—De 2 de la tarde a 10 de la noche.

Turno 3.º—De 10 de la noche a 6 de la mañana.

La rotación de cada turno será por períodos semanales.

b) Régimen de dos turnos:

Turno 1.º—De 6 de la mañana a 2 de la tarde.

Turno 2.º—De 2 de la tarde a 10 de la noche.

También la rotación será por períodos semanales.

c) Régimen sin turnos:

El personal que no ha de ser relevado trabajará regularmente con el horario siguiente:

De 8 a 12 de la mañana.

De 1 a 5 de la tarde.

#### Personal empleado y femenino

Se respetarán las modalidades de horario que actualmente rigen.

**Art. 58.** Cuando lo demandaren o aconsejaren las necesidades del servicio, las exigencias de una obligada intensificación de la producción, la conveniente racionalización o metodización de los trabajos, la adopción de medidas tendentes a la absorción de personal sobrante o a la creación de nuevos puestos o posibilidades para los trabajadores, la Empresa, considerando, en lo posible, las circunstancias objetivas de cada grupo o equipo de los productores afectados, podrá disponer el establecimiento de jornada continuada o régimen de turnos, sometiendo a tales modalidades a quienes con anterioridad trabajasen en régimen distinto, dando cuenta al Jurado de las causas que motivaren el cambio, cuando aquél lo solicitase.

Excepcionalmente y teniendo en cuenta las horas de luz para trabajos de montaje en el exterior, así como los de reparaciones y construcción de buques, la iniciación de la jornada de los que trabajen a un turno podrá retrasarse media hora.

#### Horas extraordinarias

**Art. 59.** Será obligatorio el trabajo en horas extraordinarias siempre que lo exija la marcha de la producción o circunstancias especiales lo demanden, a juicio de la Dirección de la Empresa, hasta un máximo de 4 horas diarias y 50 al mes.

La presente obligación de trabajo en horas extraordinarias se establece con independencia de la que prevé la legislación vigente para casos y circunstancias excepcionales.

#### Trabajos urgentes y -de entrenamiento periódico

**Art. 60.** El personal que previamente sea designado por la Dirección para trabajar en reparaciones, obras o trabajos urgentes, en cualquiera de sus factorías, o servicios, deberá trabajar obligatoriamente en domingos y días festivos siempre que sea requerido para ello. Se entiende por preparación, obra o trabajo urgente, aquellos que, de no realizarse, causen grave perjuicio a la Empresa.

Lo establecido anteriormente será aplicable a todos los trabajos de revisión, reparación o entretenimiento de máquinas e instalaciones, que por su naturaleza sólo pueden efectuarse en domingos o festivos, y se refiere tanto al personal que realiza directamente tales labores, como al auxiliar necesario para colaborar en las mismas. Esta obligación se hará extensiva para los trabajos nocturnos que fuere preciso efectuar por necesidades de emergencia.

### Trabajos en domingo

Art. 61. El productor que debiendo trabajar en domingo, no descanse en compensación otro día de la semana, percibirá su remuneración en la forma siguiente:

a) Quien trabaje por sistema de incentivo en domingo percibirá el incentivo con el recargo del 50%, incrementándose además las horas de trabajo con el 50% si se prestare el servicio entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche, o con el 75% si lo fuere entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

b) El que trabaje por sistema de incentivo durante la semana, si en domingo efectuare las mismas labores, pero sin incentivo, percibirá el promedio de la semana con los recargos antes dichos.

c) El trabajador que en domingo desempeñe un puesto de las condiciones previstas en el apartado anterior, aunque no fuere el suyo propio, sobre el promedio percibido durante la semana por los que desempeñaren aquel puesto, se le abonarán los recargos antes referidos.

El personal que realice en domingo labores que no estén sujetas a prima durante la semana, y que no tengan contratos aprobados, percibirá la retribución del personal no sujeto a control con los recargos mencionados.

Como principio general, y salvo lo que queda expresado, se estará a lo dispuesto en el párrafo último del artículo 67 de la Ordenanza Nacional Siderometalúrgica.

### Personal de turnos continuos

Art. 62. Teniendo en cuenta las compensaciones y ventajas de todo orden que este personal tiene a través del presente Convenio, no se alterará el régimen actualmente vigente en la Empresa sobre turnos y descansos dominicales o semanales de los productores de turnos continuos.

### Fiestas recuperables

Art. 63. Sin perjuicio de que sean aplicables en general las normas legales sobre fiestas recuperables, el Jurado de Empresa en su primera reunión anual, señalará entre aquéllas, una con el carácter de abonable y no recuperable a todos los efectos.

El Jurado de Empresa de acuerdo con la Dirección podrán establecer el sistema de recuperación que en cada momento estimen más adecuado.

### Trabajos en altura

Art. 64. El trabajo en altura, continuando el régimen actualmente existente en la Empresa, se abonará en la forma que se concreta en el Anexo VI.

### CAPITULO V. — Vacaciones, licencias y permisos, dietas y comidas

#### Vacaciones

Art. 65.—El período de disfrute de vacaciones comprende desde el 1.º de marzo hasta el 31 de octubre de cada año. La Dirección de

la Empresa señalará para cada unidad, taller o sector de trabajo el cuadro de vacaciones del personal dentro del período citado, procurando, si ello no alterara la buena marcha del servicio, atender las peticiones razonables que puedan formular los productores para disfrutar el descanso retribuido, fuera del período hábil, o de aquel que correspondiera al productor atendida la distribución general del cuadro de vacaciones.

Art. 66.—El personal obrero de la Empresa disfrutará de 14 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

El personal empleado continuará con el régimen actual de vacaciones, si bien el mínimo anual será el de 14 días laborables señalado para el personal obrero. A los cinco años de servicios efectivos como empleado, el número de días de vacaciones será de 20 naturales.

#### Licencias y permisos

Art. 67.—Se estará a lo dispuesto en los artículos 67 de la Ley de Contrato de Trabajo y 71 de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica en lo que se refiere a permisos retribuidos. En el caso de que el productor no pudiese concurrir al entierro de los familiares a que hacen referencia los preceptos antes citados, se otorgará, previa la justificación correspondiente, un día de permiso retribuido para asistir a los funerales.

Art. 68.—La Empresa continuará facilitando, dentro de las posibilidades del servicio, la asistencia a las clases de los productores que cursen estudios para la obtención de un título profesional, todo ello con independencia de abonar el tiempo empleado en los exámenes, siempre que hubiese aprobado el productor la mitad más una de las asignaturas y perdiendo tal derecho si no se hubiese presentado o hubiese sido reprobado en la misma asignatura tres convocatorias consecutivas.

#### Dietas y comidas

Art. 69.—Cuando por necesidades del servicio algún productor se viera precisado a continuar trabajando después de las 10 de la noche, bien porque no se hubiese presentado su relevo o bien por no haber concluido la obra urgente encomendada, se le abonarán 35 pesetas en concepto de cena; y si por las mismas circunstancias prorrogase el trabajo después de las 6 de la mañana, percibirá 25 pesetas en concepto de desayuno.

Por las mismas razones expuestas en el párrafo anterior, al productor que tuviese que seguir trabajando después de las 2 de la tarde se le abonará la cantidad de 35 pesetas en concepto de comida.

En todo caso, será condición indispensable que el productor trabaje como mínimo, 2 horas extraordinarias en la jornada.

Art. 70.—En las distintas secciones de la Empresa (Fábrica-S, Fábrica-Ty Dique), se establece-

rán unas despensas de venta de artículos de conserva, pan, embutidos, queso, vino común y bebidas refrescantes.

Se establecerá un servicio de despacho de comidas de tipo económico y suficiente en las horas de medio día, en el comedor único y central de la Empresa, sito en La Felguera, y en el que funciona en el Dique-Gijón.

El Jurado de Empresa designará trabajadores que colaborarán con la Empresa en la gestión, administración y vigilancia, sufragando aquélla los gastos que origine esta organización y administración, incluso adelantando los medios precisos para su desenvolvimiento.

La Empresa fijará la hora de despacho de tales comidas y suministros.

Art. 71.—Al personal que por necesidades de la Empresa haya de ser desplazado más de tres kilómetros a trabajar en localidad distinta de la en que radique su habitual puesto de trabajo, se le abonará una dieta de 100 pesetas diarias, durante los 8 primeros días de duración del desplazamiento, quedando reducida a 85 pesetas diarias para los restantes días, siempre que sea preciso pernoctar fuera del domicilio habitual.

Si los desplazamientos más de tres kilómetros tuvieren lugar fuera del puesto o trabajo habitual, aunque fueren dentro del concejo en que radican aquéllas, la dieta de salida quedará reducida, si no hubiese pernoctado fuera del domicilio a 42,50 pesetas diarias, en todo caso.

En cuanto a los gastos de traslado y cómputo de tiempo se estará a lo dispuesto en la Reglamentación nacional.

#### Plus de distancia

Art. 72.—Se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes en lo que se refiere al Plus de distancia, absorbiéndose únicamente las modificaciones que en cuanto al devengo del mismo se establezcan por nuevas disposiciones legales o reglamentarias, y que no se refieran a meras interpretaciones de las disposiciones actualmente en vigor.

### CAPITULO VI.—Excedencias, estudios, aprendizaje, pagas extraordinarias y premios

#### Excedencias

Art. 73.—Las excedencias voluntarias se concederán hasta un año por una sola vez y sin posibilidad de trabajo en Empresas de idéntica o análoga actividad, siempre que el productor lo solicitase llevando cinco años de servicio en la Empresa, y no exista en disfrute de la misma, el 2% de la plantilla. En todo caso la excedencia será otorgada por un plazo de un año cuando no existiese el 1% de los productores de la plantilla en esta situación.

Cuando un productor que se hallase en disfrute de excedencia deseara reintegrarse a su puesto antes del tiempo fijado para aquélla, podrá hacerlo si existiese

vacante de la categoría, previa solicitud con 10 días de antelación y sin perjuicio del cese del eventual sustituto del excedente, al tiempo de vencer el plazo inicialmente previsto para la excedencia. Cuando la excedencia sea solicitada por razón de estudios será obligatoria su concesión.

#### Estudios y aprendizaje

Art. 74.—La Empresa, teniendo en cuenta el problema planteado a los especialistas y peones con muchos años de antigüedad en la categoría procurará cubrir con personal de esta procedencia las vacantes de Oficiales, organizando cursos de preparación o de formación profesional acelerada, salvando en todo caso el mejor derecho de los aprendices.

Art. 75.—La Empresa continuando su línea de actuación, seguirá contribuyendo a la formación y educación primaria de los hijos de los productores mediante la subvención o creación de Escuelas y Colegios, procurando que alluellas despondan a las necesidades de los mayores núcleos de población, y se circunscriban las plantillas de alumnos a los descendientes directos de trabajadores de esta Empresa.

Art. 76.—Por la Empresa se seguirá desarrollando el máximo interés en la formación de sus aprendices admitiéndolos en la proporción que fijan las resoluciones de la Dirección General de Ordenación del Trabajo de fecha de 28 de enero de 1941 y 13 de mayo de 1949 y disposiciones concordantes.

En las admisiones de aprendices, al efecto de que se otorgue la debida preferencia a los hijos de los productores, se señalará entre las condiciones de ingreso una puntuación especial a los aspirantes que tengan aquel carácter.

El aprendizaje será siempre retribuido y dará lugar a un contrato especial que se regirá por lo dispuesto en las leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro, y mientras la Empresa no disponga la creación de escuela propia, será obligatorio para sus aprendices la asistencia a las clases de la Escuela de Maestría Industrial de La Felguera y otros Centros profesionales reconocidos, considerándose y abonándose el tiempo de permanencia en las clases como de trabajo en Fábricas. Asimismo, será de cuenta de la Empresa el abono de las cantidades que sean precisas en concepto de matrícula, libros, prácticas, material escolar, etc.

A los aprendices se les dará a conocer, a partir del segundo año de sus estudios de Oficialía, el oficio que van a aprender y la Empresa deberá hacerlo constar así en el contrato individual de aprendizaje.

En el caso de que el contrato de aprendizaje sea rescindido por no haber superado el aprendizaje en el término de 6 años los cursos correspondientes, pasará a ser considerado como Especialista en

la modalidad para la que tenía suscrito el contrato.

### Pagos extraordinarios

#### Personal obrero

Art. 77.—Todos los obreros de la Sociedad afectos a la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, percibirán dos mensualidades extraordinarias a razón de salario base reglamentario más antigüedad, que se harán efectivas en 18 de Julio y Navidad.

#### Personal empleado

El personal empleado disfrutará de las dos mensualidades reglamentarias a razón del sueldo o salario de la Tabla fijada en este Convenio.

Continuará la percepción de dos pagas extraordinarias más con el sueldo o salario de la Tabla por los mismos conceptos con que vienen devengándose.

No se hará deducción alguna en dichas gratificaciones en los casos de enfermedad o accidente laboral.

#### Fondo para premios

Art. 78.—Con objeto de premiar el comportamiento, el espíritu de superación profesional, la conducta, la laboriosidad e iniciativa del personal al servicio de la Empresa, ésta creará un Fondo anual de cien mil pesetas, que será distribuido, previa audiencia del Jurado de Empresa, entre los productores que más se hayan distinguido por las cualidades de que queda hecha mención.

La Empresa contribuirá también anualmente con cincuenta mil pesetas para las actividades culturales y deportivas que se susciten o realicen de una manera seria por los propios trabajadores. La distribución de dicha cantidad será realizada por la Dirección de la Empresa previa audiencia del Jurado.

### CAPITULO VII.—Previsión y otros beneficios sociales

Art. 79.—**Viviendas.**—La Empresa, tanto en cumplimiento de las disposiciones dictadas al efecto como guiada por el mejor espíritu de asistencia a los trabajadores, ha construido y continuará construyendo, en tanto se hallen vigentes las disposiciones dichas, viviendas familiares para sus trabajadores, debiendo establecer en cada caso, con informe del Jurado de Empresa, las bases y condiciones generales de asignación de aquéllas, y las estipulaciones en que ha de otorgarse el contrato de inquilinato ligado al de trabajo.

La Empresa procurará no alterar la línea de actuación que viene siguiendo en orden al uso de viviendas por viudas, pensionistas, accidentados y jubilados.

Mientras se mantenga el actual régimen de concesión de préstamos al personal para la construcción de viviendas económicas, los productores de la Sección Metal de la Empresa estarán integrados en la Comisión que interviene en el otorgamiento de aquellos préstamos por dos nuevos represen-

tantes Vocales del Jurado de Empresa.

### Economatos

Art. 80.—En cuanto al régimen de Economatos, a través de la forma jurídica correspondiente se estará a lo dispuesto en la Orden de 14 de mayo de 1958 y disposiciones que la complementan y desarrollan. El Jurado de Empresa (Sección Metal) participará en la forma legalmente procedente en la elección de la Junta Administrativa de Economatos, a la que competarán las facultades que le atribuyen las normas legales vigentes.

### Prestaciones por enfermedad y fallecimiento del personal obrero

Art. 81.—Con el fin social y humano de garantizar los medios de vida suplementarios al trabajador enfermo y de subvenir a las necesidades de los familiares del productor fallecido, se constituirá dentro de la Asociación de Socorros de la Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera, un Fondo Social que se nutrirá de las siguientes aportaciones:

#### Por parte de la Empresa

a) Una cantidad equivalente a la que resulte de multiplicar pesetas 12.500 por el número de defunciones anuales que se hubieran producido entre los años 1956 a 1961, ambos inclusive.

b) Por la aportación de la cantidad resultante de multiplicar 30 pesetas por los días de baja producidos en el año de 1961 en la Empresa (Sección Metal) que excedieron de 30.

#### Por parte de los trabajadores

a) Una aportación de 12.500 pesetas en total por cada productor fallecido, de acuerdo al cómputo señalado en el apartado a) de las aportaciones de la Empresa.

b) Por la contribución con una cantidad de 10 pesetas, en las mismas condiciones expuestas para la aportación empresarial del apartado b) anterior.

Las expresadas aportaciones dicen relación exclusivamente tanto en lo que se refiere a Empresa como a trabajadores, al personal regido por la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Constituido en la forma dicha el Fondo Social, con cargo al mismo se abonarán las prestaciones siguientes:

a) Una dieta suplementaria de 40 pesetas sobre la reglamentaria o legal actualmente vigente, a todos los productores que continúen en baja por enfermedad a los 30 días de producida válidamente aquélla, por todo el tiempo que exceda de dicho período, pero hasta el total fijado en las normas del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

b) 25.000 pesetas a los herederos del productor fallecido que vivan a sus expensas en el momento del fallecimiento.

c) Si se produjeran remanentes, una vez cubiertas anualmen-

te las prestaciones a) y b) anteriores, el Fondo Social contribuirá con los efectos metálicos que hubiere a la integración del Fondo de Premios y de Ayuda para actividades culturales y deportivas a que se hace referencia en el capítulo anterior.

El otorgamiento, delegación o suspensión en su caso de aquellas prestaciones, será facultad exclusiva e irrevocable de una Junta Rectora de la Asociación de Socorros, constituida exclusivamente por Vocales Sidero-Metalúrgicos en la cual estará representado el Jurado de Empresa.

Declaran las partes que la contribución empresaria quedará limitada cuantitativamente a las aportaciones anteriormente señaladas, siendo en todo caso de cargo de los trabajadores los excesos de cotización que fueren necesario efectuar para el mantenimiento de las prestaciones establecidas, sin que en ningún caso la indemnización a abonar pueda superar el salario que percibiere el productor trabajando.

Las prestaciones y aportaciones del personal de aprendices y pinches ascenderán a un 40 % de las señaladas para el resto del personal.

Art. 82.—El personal empleado en situación de baja por enfermedad, declarada por el Seguro obligatorio, percibirá de la Empresa como complemento la diferencia necesaria para que la dieta alcance el 75 % de los sueldos mensuales fijados en el presente Convenio, garantizándose en todo caso la condición más beneficiosa de que vinieran disfrutando.

No sufrirán alteración en su cuantía los beneficios económicos de que venga disfrutando esta clase de personal en los casos de Larga Enfermedad e Invalidez.

#### Disminuciones de capacidad

Art. 83.—Siempre que el productor viere disminuida su capacidad, por pérdida de aptitudes físicas, o por causas que no determinen incapacidad indemnizable con arreglo a las normas legales vigentes, será colocado en una de las situaciones siguientes:

a) Si la pérdida de capacidad le permite continuar realizando las funciones de su categoría y oficio, aunque con rendimiento inferior al previsto, la Empresa procurará mantenerlo en su puesto habitual de trabajo, o si no fuera posible, trasladarlo a otro lugar compatible con su real aptitud profesional, y de su categoría.

b) Si la pérdida de aptitud le inhabilitara para el desempeño de su trabajo habitual, será absorbido en lugar adaptado a sus condiciones, conservando el salario base de su categoría de origen, sin perjuicio de que los incentivos y demás condiciones, sean, sin embargo, las que correspondan al puesto y categoría del nuevo destino.

En los supuestos de incapacidad profesional derivada de accidentes o enfermedad indemnizables o compensables, se estará a lo dispuesto en la Legislación regula-

dora de tales especiales situaciones.

Salvo motivos graves apreciados por la Empresa y el Jurado aquélla admitirá el trabajo a los efectos de incapacidad permanente parcial reintegrándolos al puesto antiguo de servicio en la Empresa, si se encontrare en las condiciones a que hace referencia el apartado a) anterior y sin perjuicio de que se la apliquen las normas específicas previstas legalmente para este personal, y de que se efectúe la cotización a efectos de previsión social sobre la totalidad de los emolumentos que percibiere el trabajador pensionista sin deducción de la pensión correspondiente.

#### Incapacidad temporal

Art. 84.—Los trabajadores que se hallaren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán el 75 % del promedio salarial devengado en el mes anterior a la fecha de la baja, siempre que aquél no fuere inferior al que pudiere corresponderle, de acuerdo a lo previsto en este Convenio, en las situaciones de enfermedad en cuyo caso habría de abonarse la diferencia correspondiente.

En todo caso se respetarán los límites y topes señalados en la Legislación Reguladora de Accidentes del Trabajo a efectos del derecho a la percepción y abono de dietas por accidente.

El personal empleado continuará con el régimen actualmente vigente, si bien tomando como módulo el nuevo sueldo o salario.

#### Jubilación

Art. 85.—Dentro del plazo de seis meses contados a partir de la plena vigencia de este Convenio, la Empresa, oído el Jurado organizará en su seno, una Caja de Previsión con objeto de proporcionar a todo el personal con más de 65 años de edad y 10 de servicios efectivos, prestaciones económicas complementarias que mejoren las pensiones de jubilación que otorgan las Instituciones Oficiales de la Previsión Social.

En la organización de dicha Caja se tendrán en cuenta las siguientes bases:

a) Las aportaciones de Empresa y trabajadores serán iguales y de paridad cuantitativa.

b) Será obligatoria la contribución de todo el personal que preste servicio activo en la Empresa.

c) El salario regulador para las prestaciones de jubilación será el señalado, al efecto, por la Mutualidad Siderometalúrgica.

d) Podrán acogerse a los beneficios de tal Caja los productores que se hallen en las condiciones expuestas en este artículo a partir del día 1.º de enero de 1963, aunque en dicha fecha no se encontraren ultimados los estudios correspondientes a la creación de aquélla, con fijación de la prestación complementaria dicha.

e) La Empresa asumirá directamente el pago de los complementos necesario para que los

productores con más de 50 años de servicios efectivos a la Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera puedan disfrutar del 100% del salario regulador dicho.

#### CAPITULO VIII. — Disposiciones varias

##### Desgaste de herramientas

Art. 86. — De conformidad con las normas previstas al respecto en la Reglamentación Nacional, a los productores con derecho a percepción por desgaste de herramientas les serán abonadas en adelante las siguientes cantidades por hora de trabajo efectivo:

Oficiales: 0,25 ptas./hora.

Especialistas y Aprendices: 0,20 ptas./hora.

##### Ropa de trabajo

Art. 87.—La Empresa facilitará anualmente un mono o bata de trabajo de calidad igual a la que tienen hasta ahora entregados, a todos los productores, continuando suministrando dos solamente a los puestos donde se vienen entregando.

Se mantendrá asimismo, la entrega que viene verificándose de mono supletorio para los casos de trabajo de especial y excesiva suciedad.

Todo el personal empleado salvo las categorías a que se refieren los párrafos siguientes, disfrutará anualmente de un mono o bata de trabajo, continuando suministrando dos a los puestos donde se vienen entregando.

Los que desempeñen superiores funciones a las de Contramaestres y Maestros de Taller, disfrutarán anualmente de un traje de mahón confeccionado.

Los productores de las categorías de Ordenanzas, Porteros, etcétera, continuarán en cuanto al uso y suministro de ropa, con su régimen actual.

Únicamente se respetarán y cumplirán en sus términos las resoluciones que dicten sobre suministro de ropa que correspondan a expedientes en tramitación antes de la entrada en vigor del Convenio.

##### Plantilla de Oficinas Técnicas, Laboratorios y Organización

Art. 88.—Supliendo la ausencia de normas reglamentarias al efecto, se establece seguidamente el porcentaje mínimo de técnicos de Laboratorio, Oficinas Técnicas y Organización, en los actuales escalafones:

25 % de la plantilla total: Categoría de 1.<sup>a</sup>

55 % de la plantilla total: Categoría de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> en conjunto.

Resto: Auxiliares y Calcadores.

El personal femenino no podrá desempeñar puestos no adecuados a su condición.

##### Cotización al Plus Familiar

Art. 89. — La entrada en vigor del Convenio no alterará la forma de integrarse en el fondo del Plus Familiar las mismas canti-

dades y conceptos que vienen tributándose por cada productor, hasta el presente, a dicho fondo.

A la entrada en vigor del Convenio y durante su vigencia el fondo del Plus Familiar quedará integrado siempre, en cada trimestre por las mismas cantidades con que quedó el correspondiente al año anterior.

##### Sustituciones por falta de personal

Art. 90.—Cuando la falta no hubiese sido prevista o bien ésta sea de corto período (vacaciones, etc.) se cubrirá la vacante por el más antiguo del escalafón en el turno, percibiendo la retribución correspondiente al nuevo puesto. Si la vacante fuese prevista para un largo período (servicio militar, excedencia, etc.) la ocupará el productor al que, de acuerdo con el escalafón, le correspondiere reglamentariamente. Quedan exceptuados de este artículo los escalafones generales por oficios y categorías.

##### Antigüedad

Art. 91.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los aumentos periódicos por años de servicio, a que se refiere la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, se devengarán por el sistema de bienes, sin perjuicio de que continúe en vigor el cómputo de antigüedad fijado en aquella Ordenanza. Los bienes se devengarán a razón de un 2 % del salario o sueldo base, con un límite máximo de 15 bienes.

##### Reclamaciones del personal

Art. 92.—Es obligado acatamiento a la disciplina jerárquica de la Empresa y en el deseo de intensificar las relaciones humanas dentro de aquélla, todo trabajador que haya de formular cualquier reclamación laboral, habrá de dirigirse, previamente, a la intervención del Jurado de Empresa u Organismos Oficiales, al Mando respectivo quien habrá de resolver en plazo de diez días, transcurridos los cuales quedará expedida la acción del productor. En todo caso el trabajador para acudir al Jurado de Empresa acreditará documentalmente haber cumplido el trámite de reclamación previa, a cuyo fin el Mando le expedirá nota o papeleta acreditativa del día en que fue formulada la reclamación o petición.

#### CAPITULO IX.—Acuerdos finales Comisión de vigilancia

Art. 93. — Cuantas diferencias o dudas surgieren en orden a la interpretación, cumplimiento y resolución de este Convenio, serán sometidas a la decisión de una comisión de vigilancia integrada como mínimo por tres Vocales designados por el Jurado de Empresa, y tres, también como mínimo, por la Dirección de la Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera, bajo la presidencia de la persona que designe el Delegado Provincial de

Sindicatos. Los Vocales de ambas representaciones, habrán de ser elegidos de entre los que hayan intervenido en la deliberación y firma del presente Convenio.

Las funciones y competencia de la expresada Comisión, no enervan ni afectan a la jurisdicción y competencia de la Magistratura e Inspección de Trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales.

Art. 94. — Declaran las partes que la aplicación del Convenio consideran no implicará repercusión en los precios de los productos sidero-metalúrgicos de la Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera.

Art. 95.—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio no cotizarán, como queda expresado, a Seguros Sociales ni a Mutualismo Laboral, ni servirán de base para la constitución del Fondo del Plus Familiar, teniéndose en cuenta únicamente a efectos de la aplicación de la Legislación de Accidentes de Trabajo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.<sup>a</sup>—La declaración contenida en el artículo 94 del capítulo IX relativa a la no repercusión en precios de la aplicación del presente Convenio, no enerva la facultad de la Empresa de ajustar su marcha a la coyuntura económica general del país.

2.<sup>a</sup>—A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, y aunque no concurre ninguno de los supuestos del artículo 23, el Servicio de Organización llevará a cabo una revisión de los tiempos de aquellos sectores en que la fórmula de incentivo actual rebasa los 80 puntos. Los productores afectados deberán aceptar de buen grado esta revisión

en atención a las mejoras retributivas que derivan del Convenio.

Mientras se efectúan estos estudios y hasta la nueva puesta a control, el personal afectado percibirá la retribución correspondiente a 70 puntos/hora de la nueva modalidad, si el rendimiento alcanza la media lograda en los seis meses anteriores al Convenio; si no coincide el rendimiento con dicha media, se hará la conversión proporcional con relación a 70 puntos del Convenio, computando el exceso o defecto que resulte.

En caso de que al realizar el estudio definitivo se viera que el rendimiento antiguo corresponde a más de 70 puntos/hora de la nueva modalidad, se hará la liquidación de atrasos.

Esta disposición no será aplicable a los cambios de prima de producción y contratos fijos a prima directa, que se hagan de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.<sup>o</sup>

3.<sup>a</sup>—Sin perjuicio de reiterar lo establecido en las disposiciones generales en orden a las consecuencias y repercusiones de cualquier modificación o elevación económica o social, dispuesta por resolución, reglamento o interpretación, se establece, que el proyecto de Reglamento de Régimen Interior elaborado por la Empresa, y pendiente ante la Delegación Provincial de Trabajo, habrá de adaptarse a las estipulaciones del presente Convenio.

En cuyos términos los Vocales de la Comisión Deliberante, relacionados al principio del texto, con la representación que ostentan, aprueba el presente Convenio, y de conformidad lo firman junto con los señores Presidente y Secretario de la Comisión, y Asesores actuantes, en el lugar y fecha expresados en el encabezamiento.

#### A N E X O I

Tabla general de niveles reguladores para el personal de los Grupos A) y C)

CATEGORIA	Salario base actual	Suplemento	Nivel Regulador 60 p/h
Pinches de 14 años ... ..	13,39	4,61	18
" 15 años ... ..	21,00	8,00	29
" 16 años ... ..	26,51	12,49	39
" 17 años ... ..	32,00	13,00	45
Peones Ordinarios ... ..	37,80	82,20	70
Especialistas y Mozos de Almacén ... ..	41,25	31,75	73
Aprendices 1. <sup>o</sup> año ... ..	13,39	4,61	18
" 2. <sup>o</sup> año ... ..	21,79	8,21	30
" 3. <sup>o</sup> año ... ..	27,56	12,44	40
" 4. <sup>o</sup> año ... ..	33,34	13,66	47
Oficiales 1. <sup>a</sup> ... ..	49,87	35,13	85
" 2. <sup>a</sup> ... ..	46,20	33,80	80
" 3. <sup>a</sup> ... ..	42,66	32,74	75
Profesionales Sid. 1. <sup>a</sup> ... ..	47,77	30,13	78
" 2. <sup>a</sup> ... ..	45,15	30,85	76
" 3. <sup>a</sup> ... ..	42,00	32,00	74

## ANEXO II

Tabla de horas extraordinarias para el personal obrero

CATEGORIA	Precio base hora	Horas extra con el 30%	Horas extra con el 50%
Pinches de 14 años	2,25	3,00	3,50
" 15 años	3,65	4,75	5,50
" 16 años	5,00	6,50	7,50
" 17 años	5,50	7,25	8,25
Peones Ordinarios	8,75	11,25	13,00
Especialistas y Mozos de Almacén	9,00	11,75	13,50
Aprendices 1.º año	2,25	3,00	3,50
" 2.º año	3,75	5,00	5,75
" 3.º año	5,00	6,50	7,50
" 4.º año	6,00	8,00	9,00
Oficiales 1.ª	10,50	13,75	15,75
" 2.ª	10,00	13,00	15,00
" 3.ª	9,50	12,25	14,25
Profesionales Sid. 1.ª	9,75	12,75	14,75
" 2.ª	9,50	12,25	14,25
" 3.ª	9,25	12,00	14,00

NOTA.—Se abonarán aparte los bienes de antigüedad y el artículo 53 de la Reglamentación con el recargo correspondiente.

## ANEXO III

Tabla general de percepciones a distintas actividades del personal obrero sometido a incentivo por tiempo

CATEGORIA	60 p/h.	67,5 p/h. 18,75 %	70 p/h. 25 %	80 p/h. 50 %
Pinches de 14 años	18	21,37	22,50	27,00
" 15 años	29	34,43	36,25	43,50
" 16 años	39	46,31	48,75	58,50
" 17 años	45	53,43	56,25	67,50
Peones Ordinarios	70	83,12	87,50	105,00
Especialistas y Mozos de A.	73	86,68	91,25	109,50
Aprendices 1.º año	18	21,37	22,50	27,00
" 2.º año	30	35,62	37,50	45,00
" 3.º año	40	47,50	50,00	60,00
" 4.º año	47	55,81	58,75	70,50
Oficiales 1.ª	85	100,93	106,25	127,50
" 2.ª	80	95,00	100,00	120,00
" 3.ª	75	89,06	93,75	112,50
Profesionales Sid. 1.ª	78	92,62	97,50	117,00
" 2.ª	76	90,25	95,00	114,00
" 3.ª	74	87,87	92,50	111,00

## ANEXO IV

Tablas de retribución para el personal empleado

## (1) Personal Titulado

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Peritos y Facultativos:			
Ayudante de Ingeniero	6.750	5.800	5.500
Jefes de Taller	5.500	5.300	5.000
Contra maestre y Varios	5.000	4.900	4.800
Ayudantes de Ingeniería	5.250	4.850	4.500
Maestros Industriales	4.250	3.800	3.550
Practicantes	3.000	2.750	—

## (2) Técnicos de Taller

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Jefes de Taller	5.000	4.750	4.500
Maestros de 1.ª y Contra maestros	4.000	3.750	3.500
Maestros de 2.ª	3.500	3.300	3.100
Encargados	3.000	2.850	2.750
Capataces Especialistas	2.500	2.400	—
Capataces de Peones Ordinarios	2.400	2.200	—

## (3) Técnicos de Oficina

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Delineante Proyectista	4.575	4.200	3.900
" de 1.ª	3.700	3.450	3.200
" de 2.ª	3.000	2.750	2.600
Calquista y Auxiliar	2.350	2.100	—
Archivero Bibliotecario	3.000	2.700	—

## (4) Técnicos de Organización Científica del Trabajo

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Jefes de Sección de Organización de 1.ª	4.000	3.850	3.700
" de 2.ª	3.700	3.500	3.400
Técnicos Organización de 1.ª	3.400	3.350	3.200
" de 2.ª	3.000	2.800	2.600
Auxiliares de Organización	2.500	2.350	—

## (5) Técnicos de Laboratorio

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Jefe de Sección de Laboratorio	3.900	3.700	—
Analista 1.ª	3.350	3.150	2.925
" 2.ª	2.925	2.725	2.550
Auxiliar de Laboratorio	2.350	2.100	—

## (6) Administrativos

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Jefe de 1.ª	4.500	4.300	—
" de 2.ª	4.000	3.600	—
Oficial de 1.ª	3.400	3.100	—
" de 2.ª	2.925	2.725	—
Auxiliar	2.350	2.150	—

## (7) Subalternos

CATEGORIAS	GRUPOS		
	A	B	C
Listeros	2.425	2.225	—
Almaceneros	2.400	2.200	—
Choferes de Turismo	2.550	2.450	—
Choferes de Camión	2.650	2.500	—
Pesadores	2.325	2.125	—
Guardas Jurados	2.200	2.100	—
Vigilantes	2.050	2.000	—
Cabos de Guardas	2.550	2.400	—
Ordenanzas y Porteros	2.150	2.050	—
Conserjes	2.575	2.275	—
Telefonistas menos 50 teléfonos	2.150	2.050	—
Telefonistas más 50 teléfonos	2.200	2.100	—

## ANEXO V

Tabla de horas extraordinarias para el personal Empleado

CATEGORIAS	Precio base hora	Horas extra con el 30%	Horas extra con el 50%
Ingenieros, Licenciados y Médicos ... ..	—	—	—
Peritos y Facultativos:			
Ayudante de Ingeniero ... ..	24,00	31,25	36,00
Jefes de Taller ... ..	22,00	28,50	33,00
Contramaestres y Varios ... ..	21,50	28,00	32,25
Ayudantes de Ingeniería ... ..	20,25	26,25	30,50
Maestros Industriales ... ..	15,75	20,50	23,50
Practicantes ... ..	11,50	15,00	17,25
Jefes de Taller ... ..	20,00	26,00	30,00
Maestros de 1. <sup>a</sup> y Contramaestres ... ..	15,50	20,25	23,25
" de 2. <sup>a</sup> ... ..	13,75	18,00	20,75
Encargados ... ..	12,00	15,50	18,00
Capataces de Especialistas ... ..	10,00	13,00	15,00
" de Peones Ordinarios ... ..	9,25	12,00	14,00
Delineantes, Proyectistas ... ..	20,00	26,00	30,00
Delineante de 1. <sup>a</sup> ... ..	16,50	21,50	24,75
" de 2. <sup>a</sup> ... ..	14,00	18,25	21,00
Calquista y Auxiliar ... ..	10,00	13,00	15,00
Archivero Bibliotecario ... ..	13,00	17,00	19,50
Jefes de Sección de Organización de 1. <sup>a</sup> ... ..	16,00	20,75	24,00
" de 2. <sup>a</sup> ... ..	14,50	19,00	21,75
Técnicos de Organización de 1. <sup>a</sup> ... ..	14,00	18,25	21,00
" de 2. <sup>a</sup> ... ..	11,50	15,00	17,25
Auxiliares de Organización ... ..	9,75	12,75	14,75
Jefe de Sección de Laboratorio ... ..	17,75	23,00	26,75
Analista de 1. <sup>a</sup> ... ..	15,00	19,50	22,50
" de 2. <sup>a</sup> ... ..	13,00	17,00	19,50
Auxiliar de Laboratorio ... ..	10,00	13,00	15,00
Jefe Administrativo de 1. <sup>a</sup> ... ..	18,00	23,50	27,00
" de 2. <sup>a</sup> ... ..	15,00	19,50	22,50
Oficial de 1. <sup>a</sup> Administrativo ... ..	13,00	17,00	19,50
" de 2. <sup>a</sup> Administrativo ... ..	11,50	15,00	17,25
Auxiliar Administrativo ... ..	9,00	11,70	13,50
Listeros ... ..	9,25	12,00	14,00
Almaceneros ... ..	9,25	12,00	14,00
Choferes de Turismo ... ..	10,25	13,25	15,50
Choferes de Camión ... ..	10,50	13,50	15,75
Pesadores ... ..	8,75	11,50	13,00
Guardas Jurados ... ..	8,75	11,50	13,00
Vigilantes ... ..	8,50	11,25	12,75
Cabos de Guardas ... ..	10,00	13,00	15,00
Ordenanzas y Porteros ... ..	8,50	11,25	12,75
Conserjes ... ..	9,50	12,25	14,25
Telefonistas menos de 50 teléfonos ... ..	8,50	11,25	12,75
Telefonistas más de 50 teléfonos ... ..	8,75	11,50	13,00

NOTA.—Se abonarán independientemente los bienes de antigüedad y los devengos del artículo 53 de la Reglamentación Nacional, a quienes correspondieren. Todo ello cuando procediere con los recargos correspondientes.

## ANEXO VI

## Trabajos en altura

Primero.—Se entienden por trabajos en altura aquellos que se realicen a cinco metros o más, en las condiciones que se determinan seguidamente.

Segundo.—Los trabajos en altura realizados durante la jornada normal y en tiempo que no exceda de cuatro horas, tendrán una bonificación del veinte por ciento, sobre el salario correspondiente a dichas cuatro horas.

Tercero.—Si los trabajos en altura se realizaren entre las 4 y las 8 horas de la jornada, se abonarán con arreglo a la Escala que a continuación se transcribe, aplicándose el porcentaje que corresponda a la altura trabajada, sobre el salario de las ocho horas, sin que entonces se aplique a las cuatro primeras el veinte por ciento a que se alude en la Base Segunda de este Anexo.

## Escala:

De 5 a 12 metros ... ..	25 %
De 12 a 25 " ... ..	50 %
De 25 a 40 " ... ..	75 %
De 40 en adelante ... ..	100 %

Cuando se trate del montaje de tinglados o de trabajos de gran peligro verificados entre tres y

seis metros de altura, se abonará un 12 % del jornal como bonificación, empezando ésta, para todos los demás trabajos, desde los cinco metros con arreglo a la Escala antes señalada.

Cuarto.—La bonificación de altura a que se refieren las anteriores Bases se aplicará a todos los obreros de las Fábricas de la "Sociedad Metalúrgica Duro-Felguera", que realicen trabajos en altura, como queda indicado, pero en condiciones de cierto peligro, con arreglo a las siguientes normas:

a) Siempre que no sea el trabajo el habitual del operario, ya que, en otro caso, su jornal vendrá determinado por tal circunstancia.

b) Se abonará la bonificación para compensar los peligros que representa el trabajo en altura, razón por la que no se devengará en aquellas labores cuyas condiciones no lo justifiquen. Por lo general, se devengará en los trabajos que se hagan en condiciones como las de montaje de columnas auxiliares, de andamios, de armaduras o tuberías altas y sus reparaciones y pintura y, en general, en todas aquellas labores que se hagan por el personal colgado o en andamios rudimentarios; ex-

ceptuándose, por el contrario, los trabajos hechos sobre plataformas o andamios, así como en las limahoyas de las cubriciones y en general sobre pisos o apoyos de cierta seguridad.

Quinto.—En las horas extraordinarias, el abono de los trabajos de altura se hará en la misma forma que en las ordinarias.

Sexto.—Las dudas que puedan surgir en la aplicación de las Bases de este Anexo se resolverán por los señores Ingenieros respectivos, y en último término, por la Dirección, señalándose, en su caso, para cada Taller la norma particular, pero siempre de acuerdo con las generales contenidas en el presente Anexo.

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

## AYUNTAMIENTOS

## DE LAVIANA

A los efectos del artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas municipales de Policía urbana de esta localidad, se hace público que el vecino don Aquilino Fernández Rellán ha solicitado licencia para instalar un establecimiento de Carnicería de caballo, en el pueblo de Barredos.

Lo que se hace público a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, puedan formularse las observaciones pertinentes.

En Pola de Laviana, a 5 de febrero de 1963.—El Alcalde.

A los efectos del artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas municipales de Policía urbana de esta localidad, se hace público que el vecino don Antonio Suárez García, ha solicitado licencia para instalar un establecimiento de pescadería en el pueblo de Barredos.

Lo que se hace público a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia puedan formularse las observaciones pertinentes.

En Pola de Laviana a 5 de febrero de 1963.—El Alcalde.

## DE OVIEDO

## Edicto

Por el presente, se cita a doña Dolores Díaz Fidalgo, inquilina del piso bajo-izquierda, B, de la casa número 28, del Grupo de Viviendas de Ventanillas, para que en el plazo de ocho días, a partir del en que aparezca publicado el presente edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, se persone en la Administración del mismo Grupo, al objeto de satisfacer las rentas pendientes y entregar las llaves de la vivienda en cuestión, ya que según averiguaciones practicadas se ausentó del domicilio, ignorándose su paradero.

Caso de que desatendiese este requerimiento, transcurrido el plazo mencionado, se procederá a la ocupación del piso por la Administración del Grupo.

Lo que se publica para conocimiento de la interesada.

Oviedo, 8 de febrero de 1963.—El Alcalde.

## DE QUIROS

## EDICTO

Confeccionada la rectificación del Padrón de Habitantes con referencia al 31 de diciembre de 1962, queda expuesta al público por espacio de 15 días, a los efectos prevenidos en los artículos 103 y siguiente del Reglamento de Población.

Quirós, 30 de enero de 1963. El Alcalde, F. Rodríguez.

## DE SANTO ADRIANO

## EDICTO

En cumplimiento y a los efectos del número 2 artículo 790 de la Ley de Régimen Local, se hace público que se halla de manifiesto en la Secretaría municipal el expediente de la cuenta General del Presupuesto y de administración del Patrimonio correspondiente al ejercicio de 1962, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, cuya exposición será por quince días, y durante este plazo y ocho días más, podrán formularse por escrito los reparos y observaciones a que haya lugar.

Consistoriales de Santo Adriano, a 13 de febrero de 1963.—El Alcalde acctal. Sabino Fernández.