

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-1-1958

FRANQUEO
CONCERTADO

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).

PRECIO 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 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.

DELEGACION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: C. Colectivos.

Visto, el Texto del Convenio Colectivo Sindical de Actividades de Siderometalurgia, suscrito el 31 de marzo de 1969.

Resultando: Que con fecha 29 de abril de 1969, tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo, texto literal del referido convenio siendo devuelto a la Organización Sindical en fecha 14 de mayo siguiente para su corrección, teniendo entrada nuevamente en esta Delegación en fecha 29 de mayo ppdo., haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrían repercusión alguna en los precios.

Considerando: Que esta Delegación de Trabajo es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958 siempre que no contravenga precepto de superior rango administrativo ni lesione intereses de carácter general.

Considerando: Que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio, los preceptos reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia, del artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto Ley 10-1968 de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas: Las Disposiciones aplicables y demás de general y pertinente aplicación.

Esta Delegación de Trabajo resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de Actividades Varias de Siderometalurgia, suscrito el 31 de marzo de 1969.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar, que contra la presente Resolución, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1959, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

• Oviedo, 16 de junio de 1969.—El Delegado de Trabajo.

Convenio Colectivo Sindical
de "Actividades Varias de Siderometalurgia"

Acta número 3

En la ciudad de Oviedo, siendo las diecinueve horas del día treinta y uno de marzo de mil novecientos sesenta y nueve, se reúnen en la Sala de Juntas de la Academia Sindical, bajo la presidencia de don José María Bances Alvarez, asistido del Secretario, don Eliseo Llana Fernández, los Miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de "Actividades Varias de Siderometalurgia", que a continuación se relacionan:

En representación de la empresa: don Fernando Fuente Fernández, don Manuel Menez Gutiérrez, don Abundio Gascón Fernández, don Luis Piñera Alvarez, don Alejandro González Lamuño, don Manuel Alvarez Contreras, don Luis Tomás Alvarez Martínez. En representación Social: don Francisco Jaime Huesca, don José Ramón Suárez Díaz, don Antero Paraja Labrada, don Manuel Morodo Fernández, don Avejino Ramos González, don Valentín Alonso González, don José Antonio Alvarez García, don Alfredo Juan Piquero. Asisten en calidad de asesores: don José Ramón Fernández Suárez y don Jesús Avilés Caballero.

Abierta la sesión, el Secretario

da lectura al texto del Convenio redactado, conforme a lo acordado en reuniones anteriores, sometiéndose a acuerdo de la Comisión para su aprobación definitiva y traslado al Ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo.

El referido Convenio, según lo acordado, queda en todas sus partes redactado como sigue:

Capítulo I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º—Ambito de aplicación.—El presente Convenio Colectivo Sindical obliga a todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, dentro de la provincia de Oviedo, sin más excepciones que las que de manera expresa, se indican a continuación:

A) Las empresas que, incluídas en la citada Reglamentación, hayan concertado un Convenio Colectivo Sindical de ámbito de empresa con sus trabajadores en tanto el mismo esté en vigor y mantengan condiciones económicas consideradas globalmente superiores o iguales a las del presente Convenio.

B) Las empresas que, incluídas en la mencionada Reglamentación concierten en el futuro un Convenio Colectivo Sindical de ámbito de empresas con sus trabajadores, siempre que sus condiciones sean iguales o superiores a las del presente, consideradas también globalmente durante el período de un año.

Por consiguiente, salvo las indicadas exclusiones, este Convenio afectará a todos los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de empresas siderometalúrgicas de acuerdo con lo establecido en los párrafos anteriores, sin más excepciones, además, que los cargos de alta dirección y alto consejo, en los que concurran las características y circunstancias expresadas en el artículo séptimo de la vi-

gente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 2.º — Vigencia y duración. Este Convenio Colectivo Sindical entrará en vigor el día primero de marzo de 1969, y su período inicial de vigencia abarcará hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año. Se prorrogará tácitamente, de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes, Junta Provincial de Sección Social o Junta Provincial de Sección Económica, con tres meses de anticipación a la fecha inicial de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º — Condiciones generales. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico individual que a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente por ingresos anuales o rendimiento normal.

Art. 4.º — Compensación. — Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables, premios mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Art. 5.º—Exclusiones.—Se consideran excluidos de la compensación global establecida en el artículo anterior los siguientes conceptos:

a) Compensación en metálico del Economato Laboral establecido por disposición legal de carácter general y obligatorio.

b) La cotización a los regímenes de la Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.

c) Las vacaciones de mayor duración de la pactada.

Art. 6.º—Absorciones. — Cuando las disposiciones legales futuras impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos considerados globalmente, estos serán absorbidos, en tanto no superen el nivel económico total del Convenio.

Art. 7.º—Garantía personal.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Capítulo II.—Organización del trabajo

Art. 8.º—Definiciones. — Actividad normal es la desarrollada por un individuo normalmente constituido, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin gran fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

Como elemento comparativo puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal que andando sobre un suelo horizontal llano, recorre a la temperatura de 10-18 grados centígrados y sin carga, uno coma veinticinco metros por segundo.

Actividad óptima es la que puede desarrollar un individuo de las características anteriormente expresadas, efectuando su trabajo con un máximo de efectividad y con un mínimo de gasto, sin pérdida de tiempo y máximo esfuerzo.

Tiempo normal es el que invierte un trabajador en labor determinada cuando la efectúa a actividad normal, sin tenerse en cuenta el coeficiente del descanso.

El trabajador desarrollará un trabajo que vendrá medido en unidades características, según el sistema de racionalización adoptado por cada empresa.

Rendimiento normal es el que corresponde al trabajo realizado a actividad normal por un operario en un período determinado de tiempo.

Art. 9.º—Sistemas y métodos de trabajo.—El rendimiento normal es el exigible y la empresa podrá determinarlo en cualquier momento.

Las empresas que no tuvieran implantado un sistema de racionalización en sus Centros de Trabajo en la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo Sindical, o aquellas en que, existiendo tales sistemas, tuvieran taller o dependencia sin ellos, podrán señalar a partir de dicha publicación lo que se estime como rendimiento normal en cada puesto de trabajo, determinando al efecto la cantidad de labor a efectuar y su calidad y las restantes condiciones exigibles

que debe reunir. Esta determinación se hará pública en los respectivos talleres o dependencias, para que el personal interesado conozca así con claridad el alcance de sus obligaciones al rendimiento normal.

Las discrepancias sobre rendimientos normales, primas o tareas, serán resueltas por el Jurado de Empresa, y donde no exista, por una Comisión paritaria en la que estén representados: la Dirección de la empresa, los Enlaces Sindicales y un trabajador de cada taller afectado.

En el caso de no llegar a un acuerdo en el seno del Jurado de empresa o en esta Comisión, en su caso, cabe el recurso legal ante la Autoridad Laboral.

Art. 10.—Retribución por jornada de trabajo. — Por cada jornada de trabajo efectivo a rendimiento normal, la empresa pagará al trabajador el salario, el plus de Convenio, más el premio por carencia de incentivo.

Si un trabajador no alcanzara el rendimiento normal por causas imputables al mismo, dejará de percibir la totalidad del citado premio por carencia de incentivo, pudiendo en caso de disconformidad recurrir ante la Comisión de empresa.

No obstante lo dispuesto en la Norma anterior, en atención a la conmemoración del día los domingos y días festivos se abonará también el citado Plus de Convenio, con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

Artículo 11.—Sistemas de racionalización e incentivo. — Seguirán en vigor los sistemas de racionalización e incentivo con aquellas empresas en las que, en el momento de la comunicación del presente Convenio, se perciba una prima en proporción a la actividad individual o colectiva.

Estas empresas, sin embargo, y a fin de dirigir sus esfuerzos al logro de una productividad que haga viable el presente Convenio, podrán proceder a la modificación de los sistemas, métodos o tiempos de trabajo empleados, así como las curvas de primas e incentivos y los procedimientos de control, contabilización y liquidación, actualizando el rendimiento normal de cada taller o sección y las cantidades que corresponden percibir a los trabajadores entre el citado rendimiento normal y el óptimo.

Como consecuencia de las modificaciones anteriores y de los cambios que puedan producirse en las instalaciones, mecanización y modernización en general de la Industria, el personal podrá ser traslada-

do cuando lo estime necesario, dentro de la misma factoría, y dejando a salvo lo dispuesto en las Normas reglamentarias sobre la materia.

Las discrepancias que surjan serán resueltas en la misma forma que prevé el párrafo cuarto del artículo noveno.

Art. 12.—Modificaciones del sistema.—Cualquier modificación de los incentivos o de sus tarifas, surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo noveno y de que, en el supuesto de reclamación estimada por la Autoridad Laboral se reimplemente la tarifa que proceda, surtiendo efectos retroactivos a partir de la fecha de la modificación.

Las nuevas retribuciones establecidas no determinarán necesariamente la modificación de los sistemas de incentivos que se vinieran aplicando por las empresas.

Capítulo III. — Relaciones de trabajo

Art. 13 — Ingresos del personal. Las empresas podrán contratar personal con categoría superior a la mínima establecida para cada grupo profesional por la Reglamentación Nacional del Trabajo, con cargo al turno de libre designación. Sin embargo, al finalizar el año, deberá computar el número de admitidos por este turno en cada escalafón y celebrar promoción para cubrir por los turnos restantes idéntico número de plazas. Los trabajadores así ingresados pasarán a ocupar el último puesto del escalafón correspondiente a la categoría en que son clasificados al ingresar.

Art. 14. — Período de prueba. Las admisiones del personal se realizarán de acuerdo con lo que determina el artículo 58 de la vigente Reglamentación Nacional Siderometalúrgica.

Art. 15.—Despidos.—De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 77, solamente podrán despedirse a los trabajadores por incurrir en alguna de las causas contenidas en aquél. Sin embargo, a los efectos de su aplicación, las causas que a continuación se expresan se interpretarán de la siguiente forma:

1.º—La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

A estos efectos se considera rendimiento normal en cada trabajo que lleva anejo el derecho a cobrar el sueldo estipulado, el que en cada momento y de forma continuada venga obteniendo el equipo o grupo de trabajadores que

realicen el mismo o similar trabajo en cada taller o departamento, considerando individualmente a todos los que lo integran. Esta continuación vendrá expresada por un período de un mes.

El rendimiento inferior al normal del taller o departamento se presume que es voluntario cuando no obedezca a ineptitud, trastornos físicos y psicológicos o a falta imputable a los materiales, las máquinas o los útiles de trabajo. La continuidad en el bajo rendimiento se considerará distintamente cuando afecte a un trabajador o a un grupo de trabajadores, máxime si, como consecuencia de ello, se derivara escándalo o produjera indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar tal actitud.

La baja del 15 por 100 en rendimiento normal establecido en la empresa del trabajador que trabaja a prima, sin variación en la misión u operaciones designadas, métodos o condiciones de trabajo, mantenida por el productor durante un mes, supone disminución continuada de aquél.

La baja del 10 por 100 del rendimiento normal establecido en la empresa por un grupo de 2 ó más productores durante seis días laborables consecutivos, sin variación en las operaciones asignadas, métodos, ni condiciones de trabajo o cuando la baja del rendimiento sea individual o colectiva y tenga una duración de una o más jornadas, derivándose de ello escándalo o produzca indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar su actitud, se considerará que existe disminución voluntaria del rendimiento.

La baja del 20 por 100 respecto de otro trabajador considerado normal, que tenga en su rendimiento un productor que perciba prima indirecta, es causa justa de despido por disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal. Para que se aprecie esta baja, debe transcurrir un mes desde que se perciba por escrito al trabajador sobre su bajo rendimiento.

2.º—Cuando un trabajador incurra en una o varias causas de las comprendidas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, la Dirección de su empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indique los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efectos aquél.

El trabajador firmará un duplicado de esta determinación, y si se negara se extenderá una diligencia de entrega, firmando dos testigos en defecto de aquél.

El Jurado de Empresa o Enlace

Sindical será informado de la falta cometida y de la sanción que se le va a imponer, al objeto de que manifieste lo que crea procedente, sin que el proceder de éstos vincule a la empresa.

Capítulo IV.—Retribuciones

Art. 16.—Contenido.—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las actualmente vigentes, por lo que tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento o jornada normal.

Art. 17.—Integración.—Estas remuneraciones, consideradas como retribuciones de Convenio, estarán integradas por los siguientes conceptos:

a) El salario mínimo inicial o base, considerándose incluida en el mismo el 5 por 100 agregado por orden de 9 de enero de 1962.

b) El denominado Plus de Convenio que se devengará por días efectivamente trabajados, en el que se haya obtenido el rendimiento normal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10.

Artículo 18.—Conceptos remunerativos.—Dejando a salvo lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de este Convenio, los conceptos remunerativos o compensatorios se encuadrarán necesariamente en algunos de los apartados o epígrafes siguientes:

Retribución de Convenio: Salario mínimo inicial o base.

Plus dominical y fiestas no recuperables.

Gratificaciones extraordinarias del 18 de Julio y de Navidad.

Plus de horas extraordinarias.

Plus de vacaciones retribuidas.

Premios de nocturnidad.

Premios de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Primas de incentivo a la producción.

Pluses de condiciones más beneficiosas, generales o particulares.

Plus de antigüedad.

Plus de distancia.

Gastos de viajes y dietas.

Plus de desgaste de herramientas.

Art. 19.—Cotización a la Seguridad Social.—Los salarios de cotización a efectos de Seguridad Social y Mutualismo Laboral, serán los que señalan las normas vigentes.

Art. 20.—Remuneración del personal.—Será la que figura en la Tabla de Retribuciones ínexa a este Convenio, y que resulta de incrementar el 5,9 por 100 sobre el salario base y Plus de Convenio fijados en la Norma de Obligado Cumplimiento de 29 de mayo de 1967.

El personal obrero, excepto Aprendices y Pinches, que no trabaje con sistema de incentivo a la producción,

percibirá además de las retribuciones que se señalan en dicha Tabla, por día efectivamente trabajado, en concepto de carencia de incentivo a la producción, las cantidades que constan al final de la misma Tabla. Este Plus se abonará también proporcionalmente entre las horas trabajadas que excedan de las normales. El valor de la hora extraordinaria se calculará en atención a los nuevos salarios del Convenio, al aumento correspondiente de vacaciones por Decreto de enero de 1962, al aumento de gratificaciones extraordinarias del Convenio anterior y a cualquier otra modificación posterior. Se calcularán por el mismo sistema de baremo establecido en el año de 1961, que aprobó la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 21.—Retribuciones Convenio. Las retribuciones de Convenio, se devengarán por rendimiento normal en jornada diaria. La mujer disfrutará de la misma retribución que el hombre a trabajos de rendimiento igual.

Art. 22.—Pluses.—Los domingos y fiestas no recuperables a que se refiere la Ley de Descanso Dominical de 13 de junio de 1940, se abonará por el salario mínimo inicial o base de la Tabla, más antigüedad y Plus de Convenio.

Art. 23.—Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y de Navidad, serán de 15 días cada una con la retribución total del Convenio, excepto la Prima de Carencia de Incentivo. Se respetarán las condiciones superiores que se vinieran disfrutando.

Art. 24.—Remuneración por trabajos en horas extraordinarias.—Las empresas abonarán a los productores que realicen trabajos en horas extraordinarias dentro de los límites legales en la cuantía que corresponda según los cálculos a que se refiere el último párrafo del artículo 20, las remuneraciones correspondientes a su categoría profesional.

Aquellos productores que al iniciarse la vigencia del Convenio devengaran por este concepto cantidad superior a la que resulte del cálculo actual, la seguirán percibiendo por su superior cuantía.

Capítulo V.—Conceptos varios

Art. 25.—Vacaciones.—Las vacaciones, cuya duración será de 20 días naturales, se abonarán por el importe del salario mínimo inicial o base de la Tabla, más el Plus de Antigüedad y el de Convenio. En las empresas que se trabaje a prima o incentivo, se sumará a las cantidades expresadas anteriormente el promedio de la prima o incentivo que hubiese obtenido cada trabajador en los tres me-

ses últimos anteriores a su disfrute.

Art. 26.—Premios de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad y Jefe de Equipo.—La cuantía de estos premios se calculará sobre el salario mínimo legal, más antigüedad.

Art. 27.—Antigüedad.—El número de quinquenios será limitado, y su importe será el siguiente: Los quinquenios devengados hasta el 28 de febrero de 1963, deberán satisfacerse con arreglo a la normativa anterior al Convenio de dicho año. Los devengados hasta el 28 de febrero de 1969, deberán satisfacerse sobre el salario base más Plus de Convenio establecida en la Norma de Obligado Cumplimiento del 29 de mayo de 1967. Los devengados a partir de la vigencia de este Convenio se calcularán sobre el salario base más Plus de Convenio establecido en el mismo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores.

Art. 28.—Licencias.—Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, se abonarán con arreglo a la retribución de Convenio más antigüedad, y tendrán la siguiente duración:

Por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos o hermanos, 3 días.

Por alumbramiento de esposa 3 días.

Por fallecimiento de otros familiares comprendidos en el segundo grado de parentesco, 1 día.

Por matrimonio del productor, 10 días naturales.

En cuanto a las licencias concedidas a los trabajadores que ostenten cargos representativos sindicales, se estará a lo establecido por la Legislación aplicable.

Art. 29.—Salidas, dietas y viajes. Todos los productores que por necesidades de la industria o por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o taller, disfrutarán sobre su sueldo o jornal, la dieta de 125 pesetas por día. El desarrollo y la aplicación de esta norma se acomodará a lo preceptuado en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones vigentes.

Art. 30.—Quebranto de moneda. Los Cajeros percibirán como quebranto de moneda el 1 por mil de las cantidades que se satisfagan a los productores, fijándose el tope máximo mensual de 200 pesetas.

Art. 31.—Justificantes de pago.—Las empresas facilitarán a cada productor un justificante que acredite claramente y con exactitud la totalidad de las cantidades que perciban, y los conceptos correspondientes a cada una de ellas.

Art. 32.—Jornada de trabajo.—Los salarios del Convenio se fijan para los trabajadores cuyo trabajo sea el de 8 horas diarias. Los trabajadores que por derechos adquiridos o disposiciones legales disfruten de un horario inferior al citado, continuarán en el mismo, percibiendo las retribuciones de Convenio.

Art. 33.—Enfermedad.—Se complementará la indemnización económica que concede la Seguridad Social, hasta la totalidad del salario que sirvió de base de cotización, a la misma, y con efectos a partir de los 30 días de baja por enfermedad y durante el tiempo que ésta subsista, excepto los 30 primeros días. Esta prestación cesa al pasar el trabajador a disfrutar los beneficios de larga enfermedad.

Para hacer frente a los eventuales pagos en los casos de enfermedad señalados en el párrafo anterior se constituirá en la empresa un Fondo de Compensación, que se cubrirá con aportaciones por partes iguales, obligatoriamente, de todo el personal y de la propia empresa. Esta aportación será como mínimo del uno por ciento del salario base sujeto a cotización a la Seguridad Social, tanto para los productores como para la empresa.

La administración y distribución de este Fondo se encomienda a una Comisión Administrativa que respetará los procedimientos que tengan establecidos las empresas para hacer frente a los pagos señalados, siempre que como mínimo cubran lo anteriormente estipulado.

Los excedentes de este Fondo se destinarán a los fines sociales que señale el Ilustrísimo señor Delegado de Trabajo y a aquellos que la Comisión Administrativa estime convenientes.

Art. 34.—Domingos y festivos.—Los domingos y festivos se adaptarán exactamente a lo que señala el Calendario Laboral anual de la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 35.—Ropa de trabajo.—Se dotará de menos a los productores con carácter obligatorio con una duración de un año como menos, y de seis meses en aquellas funciones que así lo exijan, en la cuantía de uno y dos en el año.

Art. 36.—Excedencias.—Se estará a lo que dispone la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Art. 37.—Accidentes.—Se estará igualmente a lo que dispone la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Art. 38.—Porcentajes de categoría profesional.—Los porcentajes que las empresas han de tener de obreros profesionales o de oficio, serán los que

señala la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

Art. 39.—Personal con capacidad disminuida.—Se estará a lo que preceptúa la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, respetando la retribución que viniese disfrutando.

Capítulo VI.—Legislación, aplicación y cumplimiento de este Convenio

Art. 40.—Repercusión económica. Las partes que han intervenido en este Convenio consideran que su aplicación, como consecuencia del previsible aumento de productividad, no implica repercusión alguna en el precio de los productos que elaboran las empresas afectadas por el mismo.

Art. 41.—Legislación.—En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral y en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, así como en las modificaciones que sean decretadas con posterioridad.

Art. 42.—Interpretación y cumplimiento del Convenio.—Los firmantes de este Convenio Colectivo Sindical, confían en que tanto las empresas como los productores afectados al mismo interpretarán y cumplimentarán rectamente cuanto queda convenido. Toda duda, cuestión y divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento del mismo se suscite, se someterá a la consideración de la Comisión Mixta de Vigilancia.

Art. 43.—Comisión Mixta de Vigilancia.—En virtud de lo acordado por la Comisión Deliberadora de este Convenio, la designación de los miembros que componen la Comisión Mixta de Vigilancia del mismo, es la siguiente:

Representación Económica: Don Fernando Fuente Fernández, don Ale-

jandro González Lamuño, don Manuel Menes Gutiérrez.

Representación Social: Don Antonio Paraja Labrada, don José Ramón Suárez Díaz, don Avelino Ramos González.

Capítulo VII.—Personal Eventual

Art. 44.—Los trabajadores contratados por tiempo inferior a un año percibirán en concepto de Plus de Eventualidad, un 15 por 100 de la nueva retribución de Convenio.

Disposiciones transitorias

Contraprestaciones. — Como compensación a las mejoras acordadas en el presente Convenio, la representación Social se compromete y obliga en nombre de sus representantes a prestar el máximo interés en las funciones propias de cada puesto de trabajo. Dado los términos de armonía que han presidido la elaboración de este Convenio se espera que sus estipulaciones constituyan una medida positiva en las futuras relaciones laborales.

Cláusula adicional.—Siendo la finalidad de este Convenio la elevación del nivel de vida de los trabajadores y con objeto de que todos estos aumentos lleguen íntegramente a sus productores, se recabará de los Organismos correspondientes a través del Ministerio de Trabajo, que las mejoras que aquí se consignan sean declaradas libres de tributación por Tarifa primera, como tampoco sean tenidas en cuenta para determinar la base impositiva de dicha Tarifa, en lo que afecta a determinado personal.

Nota adicional al contenido del Convenio.

Art. 23.—Gratificaciones extraordinarias.

Ambas Comisiones deliberadoras quieren puntualizar que el artículo 23 del Convenio ha de interpretarse en el sentido de que el incremento de cinco días en la gratificación de Navidad, será aplicable, en todo caso, sobre lo que los trabajadores vinieran percibiendo actualmente.

Asisten a esta reunión de Firma del Convenio, el Presidente del Sindicato Provincial del Metal, don José Homet y Díaz-Esteban; el Presidente de la Sección Social Central del Sindicato Nacional del Metal, don Avelino Prado García y el Presidente de la Sección Económica del Sindicato Provincial del Metal, don Carlos Méndez Cuervo.

Los Presidentes de las Secciones Sociales y Económica, felicitan a las Comisiones deliberantes, por haber llegado a feliz acuerdo.

Aprobadas las cláusulas del Convenio según quedan redactadas, y el cuadro de retribuciones que figura como anexo al mismo, se da por finalizada la reunión, firmando todos los asistentes la presente Acta en prueba de conformidad, de todo lo cual yo, como Secretario, doy fe con el visto bueno del señor Presidente.—Siguen las firmas.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE "ACTIVIDADES VARIAS DE SIDEROMETALURGIA"

ANEXO NUMERO 1

TABLA DE RETRIBUCIONES

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Retribuciones Convenio
Oficial de primera	114,10	18,25	132,35
Oficial de segunda	107,80	17,26	125,06
Oficial de tercera	101,08	16,14	117,22
Profesional siderúrgico de primera	111,88	17,89	129,77
Profesional siderúrgico de segunda	106,69	17,04	123,73
Profesional siderúrgico de tercera	100,81	16,14	116,95
Especialista	99,28	15,88	115,16
Peón	93,40	14,93	108,33
Aprendiz de primer año	38,12	6,08	44,20
Aprendiz de segundo año	48,97	7,83	56,80
Aprendiz de tercero año	58,88	9,42	68,30
Aprendiz de cuarto año	68,78	11,01	79,79
Pinche de 14 años	38,12	6,08	44,20
Pinche de 15 años	47,65	7,62	55,27
Pinche de 16 años	57,13	9,16	66,29
Pinche de 17 años	66,55	10,59	77,14

PERSONAL SUBALTERNO:

Listero	3.465,04	554,38	4.019,42
Almacenero	3.420,57	547,29	3.967,86
Chófer de motocicleta	3.379,26	540,67	3.919,93
Chófer de turismo	3.611,19	577,79	4.188,98
Chófer de camión	3.727,68	596,42	4.324,10
Pesador-basculero	3.320,27	531,19	3.851,46
Guardia jurado	3.275,48	524,09	3.799,57
Vigilante	3.258,54	521,34	3.779,88
Cabo de guardas	3.547,65	539,16	4.086,81
Ordenanza	3.236,30	517,85	3.754,15
Portero	3.236,30	517,85	3.754,15
Botones de 14 años	1.143,72	182,99	1.326,71
Botones de 15 años	1.249,62	199,93	1.449,55
Botones de 16 años	1.483,65	237,77	1.721,42
Botones de 17 años	1.709,22	273,48	1.982,70

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Telefonista hasta 50 teléfonos	3.236,30	517,79	3.754,09
Telefonista de más de 50 teléfonos	3.283,01	525,58	3.810,29
Jefe de primera	5.236,75	837,88	6.074,63
Jefe de segunda	4.750,67	760,09	5.510,76
Oficial de Primera	4.293,18	686,92	4.980,10
Oficial de segunda	4.031,61	645,03	4.676,64
Auxiliar	3.714,97	594,41	4.309,38
Aspirante de 14 años	1.143,72	182,46	1.326,18
Aspirante de 15 años	1.403,17	224,50	1.627,67
Aspirante de 16 años	1.717,69	274,81	1.992,50
Aspirante de 17 años	2.051,42	328,18	2.379,60
Viajante	4.293,18	681,62	4.974,80

PERSONAL TECNICO:

Ingeniero y licenciado	7.066,70	1.130,70	8.197,40
Perito aparejador	6.532,97	1.045,33	7.578,20
Perito y aparejador (1)	6.723,90	1.075,75	7.799,65

(1) Los mismos con responsabilidad técnica de empresa, por no existir ingeniero y no ser precisa la dirección facultativa de éstos.

Maestro industrial	4.571,70	731,50	5.303,20
Graduado social	5.189,10	830,45	6.019,55
Maestro de Enseñanza Primaria	4.293,18	686,92	4.980,10
Maestro de Enseñanza Elemental	3.269,13	523,04	3.792,17
Practicante	4.171,40	667,40	4.838,80

TECNICOS DE TALLER:

Jefe de taller	5.189,10	830,25	6.019,56
Maestro de taller	4.366,25	698,62	5.064,87
Maestro de segunda de taller	4.255,06	680,83	4.935,89
Contramaestre	4.366,25	698,62	5.064,87
Encargado	3.994,54	639,10	4.633,64
Capataz especialista	3.557,18	569,45	4.126,33
Capataz, peonos ordinarios	3.468,22	554,91	4.023,13

TECNICOS DE OFICINA:

Delineante proyectista	4.893,63	783,02	5.676,65
Dibujante proyectista	4.893,63	783,02	5.676,65
Delineante de primera	4.980,10	686,92	4.980,10
Delineante de segunda	4.031,60	645,00	4.676,60
Práctico topógrafo	4.980,10	686,92	4.980,10
Topógrafo	4.980,10	686,92	4.980,10
Calcador	3.714,97	594,43	4.309,40
Reproductor fotográfico	3.714,97	594,43	4.309,40
Reproductor de planos	3.521,17	563,38	4.084,55
Archivero-bibliotecario	4.031,61	645,04	4.676,65
Auxiliar	3.714,97	594,43	4.309,40
Aspirante de 14 años	1.143,70	183,00	1.326,70
Aspirante de 15 años	1.403,17	224,53	1.627,70
Aspirante de 16 años	1.717,70	274,80	1.992,50
Aspirante de 17 años	2.051,28	328,22	2.379,50

TECNICOS DE LABORATORIO:

Jefe de laboratorio	5.434,78	869,54	6.304,32
Jefe de sección	4.693,48	750,93	5.444,41
Analista de primera	4.295,12	681,14	4.976,26
Analista de segunda	3.882,29	621,15	4.503,45
Auxiliar	3.714,97	594,43	4.309,40
Aspirante de 14 años	1.143,70	183,00	1.326,70
Aspirante de 15 años	1.403,17	224,53	1.627,70
Aspirante de 16 años	1.717,70	274,80	1.992,50
Aspirante de 17 años	2.051,28	328,22	2.379,50

PERSONAL DE ORGANIZACION DEL TRABAJO:

Jefe de organización de primera	4.893,63	781,17	5.674,80
Jefe de organización de segunda	4.750,67	760,09	5.510,76
Técnico de organización de primera	4.293,18	686,92	4.980,10
Técnico de organización de segunda	4.031,61	645,04	4.676,65
Auxiliar de organización	3.714,97	594,43	4.309,40
Aspirante de 14 años	1.143,70	183,00	1.326,70
Aspirante de 15 años	1.403,17	224,53	1.627,70
Aspirante de 16 años	1.717,70	274,80	1.992,50
Aspirante de 17 años	2.051,28	328,22	2.379,50

PLUS DE CARENCIA DE INCENTIVO

	Pesetas	Pesetas
Oficial de primera	28,30	27,00
Oficial de segunda	25,80	24,55
Oficial de tercera	23,30	22,15
Especialista	20,85	19,65
Mozo especializado almacén	20,85	19,65

Oviedo, 31 de marzo de 1969.