

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	80	50
Provincia	160	90	60
Edictos y anuncios: línea o fracción	3		
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

MINISTERIO DE TRABAJO

DELEGACION PROVINCIAL

Ref.: Convenios Colectivos
Ex. 7/961

VISTO: El expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical, suscrito entre las representaciones de la EMPRESA NACIONAL SIDERURGICA, S. A. y de los trabajadores que prestan servicios en ella, en la Factoría Siderometalúrgica de Avilés, y

RESULTANDO: Que la Delegación Provincial de Sindicatos, al enviar el texto del mismo, acordado por unanimidad, solicitó, en escrito de 19 del actual, su aprobación por estimar que implica una mejora salarial y una más completa y satisfactoria regulación en materia de jornada, descansos, vacaciones, gratificaciones, premios y estímulo al rendimiento y normas que complementan los derechos del personal en orden a la Seguridad Social, con lo que ha de lograrse elevar, en general, el nivel de vida de los trabajadores de la Empresa.

RESULTANDO: Que consta, expresamente, en el expediente, que las condiciones reguladas en el Convenio no implicarán una elevación en los precios.

RESULTANDO: Que, recabado el preceptivo informe de la Dirección General de Previsión, fue evacuado en sentido favorable, uniéndose a las actuaciones, en las que consta, también, la aprobación por el Excmo. Sr. Gobernador Civil de la Provincia, de los horarios propuestos en cuanto modifiquen los límites de iniciación y terminación de jornada establecidos, con carácter general, en Resolución de 30 de Mayo de 1961;

CONSIDERANDO: Que en el trámite seguido desde la iniciación del Convenio, no se aprecia causa ni defecto procesal que vicie su plena eficacia, y si que las estipulaciones en él contenidas representan una mejora en retribución y prestaciones de la Seguridad Social.

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 DELEGACION DE TRABAJO, acuerda:

1.º—APROBAR, íntegramente, el Convenio suscrito por la Empresa NACIONAL SIDERURGICA, S. A. y los trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo de Avilés.

2.º—Hacer constar, a los efectos previstos en la Orden de 24 de Enero de 1959, que las estipulaciones contenidas y 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.

NOTIFIQUESE y adviértase que contra esta Resolución cabe recurso —en término de quince días hábiles—, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, y a través de la Autoridad Sindical, de conformidad con lo previsto en el art. 23 del Reglamento de 22 de Julio de 1958 y preceptos complementarios.

OVIEDO, 3 de Febrero de 1962.—EL DELEGADO DE TRABAJO,

JURADO DE EMPRESA NACIONAL SIDERURGICA, S. A.—AVILES.

En Avilés, a dieciséis de enero de mil novecientos sesenta y dos, reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A. (Factoría de Avilés), presidida por don Alejandro Fernández Sordo e integrada por don Carlos Conde Sánchez, don Ricardo Díez Serrano, don Eduardo García Ardit, don Victoriaño García de la Cruz, don Ramiro García Olmedo y don Ramón Prieto Rodríguez-Ponga, como representantes legales de la Empresa, y por don Felcísimo Aguado Hermoso, don Adolfo Alvarez Buylia, don Estanislao López Caso, don Angel Gabino Martín Sandín, don Félix Moreno Gómez y don Diego O'Neill de Tyrone, como representantes legales del Jurado de Empresa, y actuando de Secretario don Andrés Junquera García, en virtud de expresión libre e individual de todos sus componentes, han elaborado y aprueban unánimemente el siguiente Convenio Colectivo Sindical:

PREAMBULO

La Empresa Nacional Siderúrgica, S. A., ha solicitado la realización de un Convenio Colectivo Sindical con sus productores con la doble finalidad de incrementar su productividad y hacer partícipes a los trabajadores de los beneficios que de ello se derivan, mediante mejoras salariales que, como consecuencia, han de

producir una elevación en su nivel de vida.

Las dos representaciones que han intervenido en la redacción de este Convenio, manifiestan que el desarrollo de tales propósitos exige implantar una organización del trabajo que permita incorporar y adaptar a nuestras características los progresos logrados hasta ahora en este campo dentro y fuera de nuestro país.

Para ello se ha recogido y completado el sistema de valoración de tareas ya iniciado con anterioridad, que mediante métodos objetivos fija la retribución para cada puesto, independizándola de características personales y que sirve de fundamento a la remuneración normal del trabajo. Igualmente se define el régimen de incentivos, que permitirá aumentar la productividad con ventaja económica, tanto para la Empresa como para los trabajadores. Consientes de todo ello, el personal manifiesta su conformidad a los sistemas de racionalización que ENSI-DESA propone.

Tanto los vocales empresarios como los representantes de los productores, quieren hacer constar que, en definitiva, y por encima del conciso y ajustado articulado, se ha conseguido un entendimiento humano que permitirá lograr al máximo los fines económicos y sociales para los que fue creada nuestra Empresa.

Por último, coinciden ambas representaciones en subrayar las mejoras salariales y sociales, entre las que destaca la fijación de un salario mínimo, y sobre las que se han de apoyar unas armónicas relaciones humanas, una eficaz disciplina de Empresa y una mayor productividad.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º AMBITO DE APLICACION. El presente Convenio Colectivo afecta a la Factoría de Avilés de la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A.,

que se considerará, a todos los efectos, como un solo centro de trabajo formado por todos los Departamentos y Secciones que dependan de la Dirección de la Factoría, aunque estén separados de su núcleo principal, siempre que no disten de él más de 15 kilómetros.

En el ámbito personal, afecta a todos los trabajadores y empleados fijos de sus escalafones y plantillas que se hallen prestando servicios antes de la entrada en vigor del Convenio, quedando excluidos:

—Los productores que tengan suscrito con la Empresa un contrato o convenio individual de características peculiares, entre los que se encuentran los Ayudantes Técnicos Sanitarios de Empresa.

—El personal superior a que hace referencia el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 3.º de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

—El personal directivo que, nombrado por la Gerencia, preste su conformidad a dicha designación.

Art. 2.º VIGENCIA.—El presente Convenio empezará a regir a partir del 1.º del mes siguiente a la fecha de la firma del mismo y tendrá una duración de dos años, contados a partir del día de su entrada en vigor.

Se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea solicitada en forma legal la revisión o rescisión, con tres meses de antelación, por lo menos, a su término, o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Principios generales de la retribución

Art. 3.º NORMA GENERAL.—La Empresa, con objeto de establecer un sistema de retribuciones que responda fundamentalmente a la importancia y dificultad de los distintos puestos de trabajo, adopta la técnica de

valoración de tareas. El conjunto de tareas que se exigen de los servicios de una sola persona, se denomina puesto de trabajo.

Art. 4.º REMUNERACION NORMAL DEL TRABAJO. — La remuneración normal del trabajo se compone del jornal o sueldo base reglamentario correspondiente a cada productor según su clasificación profesional y de la remuneración asignada en concepto de suplemento del puesto de trabajo.

Este suplemento estará formado por los conceptos retributivos, tanto voluntarios como reglamentarios, que se abonan sobre el salario base, más la cantidad necesaria, en su caso, hasta completar el importe de la valoración del puesto de trabajo respectivo.

El suplemento de puesto absorberá todos aquellos conceptos retributivos salariales que devenguen los productores, bien sea con carácter voluntario o contractual, excepto las cantidades otorgadas como premio, específicamente concedido como tal, incentivo o ayuda social.

Dentro del suplemento de puesto, los componentes del conjunto, tanto voluntarios o contractuales como reglamentarios, conservarán cada uno sus características propias, a los efectos tributarios, de seguros sociales, de plus familiar, de absorbibilidad y demás condiciones similares.

Art. 5.º UNIFORMIDAD DEL REGIMEN SALARIAL.—Con objeto de lograr la uniformidad en el régimen retributivo del personal, éste no podrá oponerse a que sus condiciones actuales, tanto de tipo general como de carácter individual, se sustituyan por la estructura de salarios implantada en este Convenio, a menos que resulten globalmente disminuídos los ingresos anuales de un determinado productor, con asistencia ininterrumpida al trabajo, en cuyo caso se le respetarán a éste, de manera individual, las condiciones más beneficiosas de que disfrute.

CAPITULO III

Retribución en régimen transitorio para el personal empleado

Art. 6.º ESCALAS.—Las escalas de emolumentos del personal empleado, que se seguirán utilizando en la misma forma que actualmente, como parte de la retribución hasta la aplicación de la valoración de puestos, son las siguientes:

PERSONAL CON RETRIBUCION GLOBAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS

ESCALA O

12.ª	3.800 × 14 =	53.200 pts./año
11.ª	4.200 × 14 =	58.800 "
10.ª	4.600 × 14 =	64.400 "

9.ª	2.500 × 14 =	72.500 pts./año
8.ª	5.800 × 14 =	81.200 "
7.ª	6.400 × 14 =	89.600 "
6.ª	7.000 × 14 =	98.000 "
5.ª	7.600 × 14 =	106.400 "
4.ª	7.600 × 14 =	106.400 "
3.ª	8.200 × 14 =	114.800 "
2.ª	9.300 × 14 =	130.200 "
1.ª	10.500 × 14 =	147.000 "

PERSONAL CON RETRIBUCION NUMERICA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

DINARIAS

ESCALA T

(48 h.)

26.ª	1.495 × 14 =	20.930 pts./año
25.ª	1.655 × 14 =	23.170 "
24.ª	1.795 × 14 =	25.130 "
23.ª	1.950 × 14 =	27.300 "
22.ª	2.095 × 14 =	29.330 "
21.ª	2.250 × 14 =	31.500 "
20.ª	2.395 × 14 =	33.530 "
19.ª	2.550 × 14 =	35.700 "
18.ª	2.770 × 14 =	38.780 "
17.ª	2.990 × 14 =	41.860 "
16.ª	3.370 × 14 =	47.180 "
15.ª	3.745 × 14 =	52.430 "
14.ª	4.125 × 14 =	57.750 "
13.ª	4.485 × 14 =	62.790 "
12.ª	4.940 × 14 =	69.160 "
11.ª	5.460 × 14 =	76.440 "
10.ª	5.980 × 14 =	83.720 "
9.ª	6.760 × 14 =	94.640 "
8.ª	7.540 × 14 =	105.560 "

PERSONAL CON RETRIBUCION NUMERICA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

DINARIAS

ESCALA H

(39 h.)

26.ª	1.150 × 14 =	16.100 pts./año
25.ª	1.270 × 14 =	17.780 "
24.ª	1.380 × 14 =	19.320 "
23.ª	1.500 × 14 =	21.000 "
22.ª	1.610 × 14 =	22.540 "
21.ª	1.730 × 14 =	24.220 "
20.ª	1.840 × 14 =	25.760 "
19.ª	1.960 × 14 =	27.440 "
18.ª	2.130 × 14 =	29.820 "
17.ª	2.300 × 14 =	32.200 "
16.ª	2.590 × 14 =	36.260 "
15.ª	2.880 × 14 =	40.320 "
14.ª	3.170 × 14 =	44.380 "
13.ª	3.450 × 14 =	48.300 "
12.ª	3.800 × 14 =	53.200 "
11.ª	4.200 × 14 =	58.800 "
10.ª	4.600 × 14 =	64.400 "
9.ª	5.200 × 14 =	72.800 "
8.ª	5.800 × 14 =	81.200 "

Art. 7.º RETRIBUCION VOLUNTARIA 1962 (R. V. 62).—Para el personal empleado que disfruta actualmente del premio de asistencia y puntualidad, se establece una retribución voluntaria, cuyo valor mensual, aplicado a 14 pagas, será el siguiente:

Escala	Ptas. mes	Ptas. año	Escala	Ptas. mes	Ptas. año	Escala	Ptas. mes	Ptas. año
26—T	140	1.960	26—H	105	1.470	12—O	340	4.760
25—T	150	2.100	25—H	115	1.610	11—O	375	5.250
24—T	160	2.240	24—H	125	1.750	10—O	415	5.810
23—T	170	2.380	23—H	135	1.890	9—O	465	6.510
22—T	185	2.590	22—H	145	2.030	8—O	520	7.280
21—T	200	2.800	21—H	155	2.170			
20—T	215	3.010	20—H	165	2.310			
19—T	230	3.220	19—H	175	2.450			
18—T	250	3.500	18—H	190	2.660			
17—T	270	3.780	17—H	205	2.870			
16—T	300	4.200	16—H	230	3.220			
15—T	335	4.690	15—H	255	3.570			
14—T	370	5.180	14—H	280	3.920			
13—T	405	5.670	13—H	310	4.340			
12—T	445	6.230	12—H	340	4.760			
11—T	490	6.860	11—H	375	5.250			
10—T	535	7.490	10—H	415	5.810			
9—T	600	8.400	9—H	465	6.510			
8—T	675	9.450	8—H	520	7.280			

CAPITULO IV

Valoración de puestos

Art. 8.º EXIGENCIAS DEL PUESTO DE TRABAJO.—La valoración comprende el análisis y descripción de las tareas que el productor haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades y de responsabilidades constituyen las exigencias del puesto de trabajo.

Art. 9.º HOJA DE DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO.—Para cada puesto de trabajo se establecerá una hoja de descripción, en la que se definirán claramente el contenido del mismo y las exigencias que implique su desempeño.

Art. 10. PONDERACION.—La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objetiva, puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquél tiene características bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

La valoración de los puestos del personal que ejerza funciones de mando será superior a la de los puestos de sus subordinados directos.

Todos los empleos serán puntuados partiendo de las hojas de descripción por el sistema denominado Puntuación de Factores, dando origen a un valor específico o ponderación del empleo.

Los factores que se tienen en cuenta, figuran enumerados a continuación; la suma total de los puntos correspondientes a los factores puntuables de cada puesto, corresponde a una zona de valoración:

EXIGENCIAS DEL TRABAJO	FACTORES
CONOCIMIENTOS PROFESIONALES DESTREZA Y PRECISION	1.— Requisitos intelectuales requeridos para la ejecución del trabajo.
	2.— Tiempo necesario para adquirir el adiestramiento y experiencia profesional.
	3.— Capacidad intelectual (iniciativa).
	4.— Habilidad manual.
RESPONSABILIDADES	5—1 Responsabilidad sobre equipo y utillaje.
	5—2 Responsabilidad por errores.
	6—1 Responsabilidad referente a productos y materiales
	6—2 Responsabilidad por informes y documentación.
	6—3 Responsabilidad por datos confidenciales.
	7.— Responsabilidad en la producción y ejecución del trabajo.
8—1 Responsabilidad en la seguridad de los demás.	
8—2 Responsabilidad por supervisión del trabajo de los demás.	
8—3 Responsabilidad por contactos.	
ESFUERZOS	9.— Esfuerzo mental y atención visual.
	10.— Esfuerzo físico.
CONDICIONES DE TRABAJO	11.— Ambiente del trabajo.
	12.— Riesgos profesionales.

Art. 11. TABLA DE SUPLEMENTOS.— La puntuación o valoración de cada puesto de trabajo, referida a la tabla salarial por zonas que se establece a continuación, da lugar a la retribución del mismo por ese concepto.

VALOR EN PTS./DIA DE LOS SUPLEMENTOS DE PUESTO

Zonas	Suplementos	Zonas	Suplementos
1	23,—	24	63,70
2	24,05	25	66,55
3	25,10	26	69,55
4	26,25	27	72,70
5	27,45	28	75,95
6	28,65	29	79,40
7	29,95	30	82,95
8	31,30	31	86,70
9	32,70	32	90,80
10	34,20	33	94,70
11	35,95	34	98,95
12	37,55	35	103,40
13	39,25	36	108,05
14	41,00	37	112,90
15	42,85	38	118,00
16	44,80	39	123,30
17	46,80	40	128,85
18	48,90	41	134,65
19	51,10	42	140,60
20	53,40	43	147,00
21	55,85	44	153,65
22	58,35	45	160,55
23	60,95		

Se mantendrán los salarios base reglamentarios, y la zona correspondiente determina los valores en pesetas/día que, en concepto de suplemento de puesto deberán ser añadidos al salario base. El número de zonas podrá ser ampliado convenientemente.

Art. 12. CONTENIDO DEL SUPLEMENTO DE PUESTO.— El suplemento de puesto está integrado por los siguientes conceptos, cuando existan en el puesto de trabajo correspondiente:

a) Valor por penosidad, peligrosidad o toxicidad, obtenido de la ponderación de los factores correspondientes.

b) Compensación de los descansos reglamentarios en la jornada continuada de trabajo.

c) Retribuciones que hayan sido concedidas por la Empresa con anterioridad a la implantación del sistema de valoración, con carácter general o individual, conservando cada una sus características a los efectos tributarios, de plus familiar, de absorbibilidad y demás condiciones.

d) Retribuciones que, acumuladas a los conceptos a, b y c, dan lugar al suplemento de puesto.

Art. 13. TIEMPO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE EL SUPLEMENTO DE PUESTO.— El suplemento de puesto de trabajo que figura en la tabla establecida al efecto, es una retribución que se refiere a una semana laboral de

48 horas efectivas de trabajo, a cada una de las cuales corresponde por consiguiente un valor específico por ese concepto.

El suplemento de puesto aplicado a una jornada inferior a la reseñada, se calculará en forma directamente proporcional al tiempo trabajado.

Para facilitar la labor de valoración y aplicación de la misma al personal con régimen de 39 horas semanales, la Empresa realizará los acoplamientos y traslados de personal que considere necesarios para conseguir la máxima uniformidad posible en el régimen de jornada de cada sección, unidad o taller.

El suplemento de puesto se abonará durante los días trabajados, durante los festivos y durante los correspondientes a 15 días laborables de vacaciones, y asimismo sobre las gratificaciones extraordinarias.

Por consiguiente, el personal obrero y empleado subalterno percibirá el suplemento de puesto durante $365 + 60 = 425$ días al año, exceptuando los días de ausencia del trabajo.

El personal empleado no subalterno percibirá el suplemento de puesto durante $365 - 5 + 60 = 420$ días al año, exceptuando los días de ausencia del trabajo.

El valor del suplemento de puesto en horas extraordinarias está incluido en las fórmulas de cálculo correspondientes.

Cuando se produzcan paradas en el trabajo por averías, esperas u otras causas no imputables al operario, éste percibirá la valoración asignada a su puesto de trabajo; la calificación como no imputable a los productores, de las averías, esperas y causas de paradas, se determinará por la Jefatura de los Departamentos afectados.

No se realizará revisión de la valoración de los puestos de trabajo, cuando se supriman o corrijan las faltas de saturación de tiempo que, por circunstancias especiales, existan actualmente o puedan surgir en el futuro.

En los casos de paradas en el trabajo o faltas de saturación, la Empresa podrá destinar a los productores afectados a realizar tareas, valoradas o no, de cualquier tipo y categoría, excepto las que supongan vejación.

Art. 14. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.— Los factores 11 y 12 del cuadro incluido en el art. 10 recogen las condiciones de ambiente y riesgos profesionales de cada puesto, es decir, determinan el índice de toxicidad, peligrosidad o penosidad de las distintas tareas.

Caso de que se produzca un cam-

bio o alteración de esas condiciones de ambiente, por cualquier causa, o se incluya un puesto de trabajo en el catálogo de los excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, bien sea por iniciativa de la Empresa o por disposición de autoridad laboral competente, se procederá a una revisión de la valoración del puesto de trabajo, efectuando la corrección que corresponda de uno o de ambos factores.

Si de la nueva ponderación y determinación de zona, resultase que la retribución específica de las condiciones que Ensidesa aplica al puesto de trabajo es inferior al 20 por ciento del salario base reglamentario, la diferencia se abonará con carácter dependiente.

Art. 15. BONIFICACION DEL DESCANSO NO DISFRUTADO EN JORNADA CONTINUADA.— La compensación a metálico del descanso ininterrumpido no disfrutado en jornada continuada, queda incluida en el conjunto de la retribución correspondiente al suplemento del puesto de trabajo, en virtud de los nuevos valores anuales que para el mismo se establecen en este Convenio.

A estos efectos, debe hacerse constar que, dentro de las características y valoración del puesto, se encuentra comprendida la forma de desarrollar el trabajo en lo relativo a densidad y concentración del mismo y, por consiguiente, valorada la imposibilidad de cesar totalmente en la función durante el tiempo reglamentario establecido por el régimen de jornada continuada. No obstante, se darán por los mandos las facilidades que sean compatibles con la buena marcha del trabajo para tomar algún alimento.

Art. 16. JEFES DE EQUIPO.— Los puestos de trabajo del personal obrero cuyo contenido implique función de mando como Jefe de Equipo, tendrán la bonificación que prevé el art. 22 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, además del suplemento que por su empleo les corresponda.

En aquellos casos en que un Jefe de Equipo deje de ejercer función de mando, aún cuando la hubiese desempeñado durante un año consecutivo o tres alternos, se le absorberá la retribución específica de Jefe de Equipo en el suplemento de puesto, por considerar que, en buena política de salarios, los productores no deben percibir cantidades diferentes por el mismo trabajo y unidad de tiempo.

Art. 17. COMPETENCIA EN MATERIA DE VALORACION Y RACIONALIZACION DEL TRABAJO.— La Empresa, mediante su Departamento de Organización, y

cumpliendo las formalidades legales, tiene facultad y competencia exclusiva para implantar los métodos y procedimientos de valoración y racionalización del trabajo, basados en sistemas científicos adaptados a sus peculiaridades propias, considerándose que todos los productores aceptan los resultados obtenidos de la aplicación de esos métodos, tanto en lo que se refiere a los resultados de los estudios como a la fijación de rendimientos y a la estructuración de las plantillas.

Art. 18. PLANTILLAS.— Siendo los principios de explotación de la Empresa de carácter evolutivo, las plantillas han de considerarse sometidas a un constante proceso dinámico y sujetas, por tanto, a revisión por alteraciones de programas de fabricación, modificación de métodos o medios de trabajo, implantación de nuevos métodos o cambios en la organización, etc., que obliguen a revisar la calificación de los puestos de trabajo.

Art. 19. PLAZO PARA LA VALORACION.— La Empresa se compromete a realizar la valoración de las distintas tareas correspondientes al volumen conjunto del trabajo actualmente desarrollado por el personal empleado, en el plazo de un año, a contar desde la fecha de entrada en vigor del Convenio. Si, como consecuencia de los estudios antedichos, quedase personal sin asignación de puesto de trabajo valorado, percibirá la retribución provisional que se señala en el artículo siguiente.

Se procurará dar preferencia en la valoración, dentro del plazo general señalado, a los trabajos desarrollados por el personal empleado que actualmente percibe prima.

Art. 20. PERIODO PROVISIONAL EN MATERIA DE VALORACION.— Con carácter provisional, hasta que se realice la valoración que permita asignar la retribución por suplemento de puesto a cada tarea, el personal afectado devengará una remuneración por ese concepto, absorbible en el futuro suplemento de puesto, constituida por la R. V. 62 consignada en el art. 7.º

Al personal empleado ya valorado, se le aplicará igualmente la R. V. 62 que quedará por el momento, sólo en este caso, como apéndice personal a la valoración, pero que, de análoga forma a lo que sucede con los restantes productores y con los conceptos que exceden al salario base, quedará absorbido en el suplemento de puesto del trabajador afectado, cuando se produzca alguna variación en la retribución del productor, bien por cambio del puesto o de la zona de valoración, o bien por cualquier otra circunstancia.

Asimismo, al personal obrero afec-

tado se le asignará la retribución correspondiente a la zona 3 de valoración, excepto a las limpiadoras.

Art. 21. MOVIMIENTO DE PERSONAL. Con objeto de encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes, el movimiento de personal entre los diferentes puestos o tareas de un mismo departamento o centro de la Factoría, será facultad exclusiva y se realizará por la Jefatura del mismo, como consecuencia de la información de los mandos inmediatos del productor afectado y del Departamento de Organización.

Este movimiento, que determinará la sustitución de la valoración que viniera percibiendo por la que corresponda al nuevo puesto, exige orden del Ingeniero Jefe del Departamento con audiencia del productor afectado; la disconformidad de éste, se resolverá en el Jurado de Empresa, sin perjuicio, naturalmente, de la inmediata ejecución de la orden.

Art. 22. REVISION DE LA VALORACION.—Si en la valoración y descripción de un puesto de trabajo se producen revisiones debidas a modificaciones en los métodos o en el contenido de trabajo del puesto, o los resultados obtenidos de la aplicación de los métodos impuestos por la Empresa, tanto en lo que se refiere al resultado de los estudios como a la fijación del rendimiento, diese lugar a disconformidad de los productores afectados, podrán éstos dirigirse en última instancia a una Comisión, integrada por el Director de la Empresa o persona en quien delegue, como Presidente, y cuatro miembros más, dos de ellos designados por la Dirección y otros dos por el Jurado de Empresa, la que estudiará y resolverá los asuntos que se le sometan en esta materia. A esta Comisión se le facilitarán los datos necesarios para el desarrollo de sus trabajos, sobre los que sus componentes guardarán absoluta reserva. Las solicitudes de revisión que se produzcan, serán resueltas una vez terminados los trabajos de valoración.

Art. 23. PERSONAL AFECTADO POR LA VALORACION.—La valoración de puestos afectará a todo el personal de la Factoría, excepto a quienes se excluye en el art. 1.º

CAPITULO V

Otros conceptos retributivos

Art. 24. SALARIOS MINIMOS.—Con objeto de que los productores menos dotados económicamente puedan atender sus necesidades propias y las de su familia en condiciones económicas y sociales adecuadas a una progresiva elevación del nivel de vida, se garantizan al personal que tenga una asistencia completa y puntual

al trabajo, unos ingresos mínimos anuales en la forma que se señala a continuación.

Las garantías e ingresos mínimos se refieren a la semana de trabajo de 48 horas. Para una semana inferior, se establecerá la proporción correspondiente al número de horas.

Este sistema de garantías afectará al personal que no trabaje dentro del régimen de incentivos o que solamente disfrute del 25 por ciento de incentivo sobre el salario base reglamentario.

Para el personal obrero, excepto limpiadoras, se establece como salario base aplicable el correspondiente a especialistas, es decir, 39,25 pesetas/día. Igualmente el puesto de trabajo de este personal tendrá una valoración correspondiente a la zona 3 como mínimo.

Para el personal empleado, se utilizará, como mínimo, la escala 22—T y la R. V. 62 correspondiente a dicha escala.

Los ingresos obtenidos sobre las bases antedichas no serán inferiores a 38.500 pesetas al año.

En esta cifra se incluyen el jornal base, el suplemento de puesto, las pagas extraordinarias, la participación en beneficios, el premio de asistencia y puntualidad, el incentivo del 25 por ciento del salario base correspondiente a la situación de este personal, y todos los ingresos que no procedan de plus familiar, subsidio familiar, plus de distancias y horas extraordinarias. Al conjunto de aquellas percepciones se agregará una garantía hasta alcanzar la citada cifra de 38.500 pesetas con un régimen de asistencia asidua y puntual.

La garantía resultará, por consiguiente, variable según los restantes ingresos, y para su devengo se harán liquidaciones relativas a cada paga que se abonarán en la nómina del mes siguiente.

Cada liquidación se hará sobre la base de la diferencia hasta $\frac{38.500}{14}$ 2.750 pesetas en cada paga ordinaria y extraordinaria, o bien hasta la cantidad resultante por la deducción de los días de ausencia del trabajo con su correspondiente salario base, prima y suplemento de puesto, o por la no percepción del premio de asistencia y puntualidad, con independencia de los conceptos antes citados, como devengables por encima del mínimo.

Art. 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—Todo el personal de la Factoría percibirá con motivo de las fiestas de 18 de Julio y de Navidad, una paga extraordinaria, de 30 días cada una, calculadas sobre el salario base reglamentario más el suplemento de puesto de trabajo.

El personal empleado que desempeña puestos que aún no han sido valorados, con carácter provisional hasta que se efectúe dicha valoración, devengará las mencionadas pagas extraordinarias sobre el valor de las escalas H o T correspondiente, más el de la R. V. 62 a que se refiere el art. 7.º

El personal obrero que ocupe puestos que aún no han sido valorados, con carácter provisional hasta que se efectúe dicha valoración, devengarán las dos pagas extraordinarias indicadas sobre la retribución correspondiente a la zona 3 de valoración de la tabla reseñada anteriormente, excepto limpiadoras.

El personal que cese en la Empresa, percibirá alternativamente la parte proporcional de la gratificación de 18 de Julio o de Navidad, según que cese en el primero o en el segundo semestre del año.

Art. 26. RETRIBUCION DE VACACIONES.—La retribución de las vacaciones anuales estará integrada por los conceptos incluidos en la definición de la remuneración normal del trabajo, más la antigüedad correspondiente, quedando excluidas las horas extraordinarias. El personal que trabaja con incentivo percibirá durante el período de vacaciones el promedio obtenido por ese concepto durante los tres meses anteriores al de la fecha de iniciación de las mismas.

Art. 27. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.—La participación en beneficios consistirá en el 4 por ciento de los ingresos anuales integrados por el salario base reglamentario más el suplemento de puesto de trabajo y calculados sobre los días señalados al tratar de la valoración de puestos de trabajo, para el personal obrero y empleado subalterno, y para el personal empleado no subalterno, respectivamente.

En tanto no se realice la valoración de cada puesto de trabajo, el personal que no perciba la retribución correspondiente al suplemento de puesto, devengará con carácter provisional, la siguiente participación en beneficios.

Personal obrero.—A estos efectos, se le supondrá ocupando un puesto en la zona 3, excepto limpiadoras.

Personal empleado.—Se tomará como base de cálculo el valor de la escala de retribución correspondiente, más la R. V. 62 multiplicada por 14, o sea, $14 \times 30 = 420$ días.

Esta fórmula de participación en beneficios comenzará a surtir sus efectos a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, y se abonará mensualmente.

Art. 28. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1) Definición.—Tendrán la consi-

deración de horas extraordinarias las que rebasen la jornada de trabajo establecida en el Convenio.

2) Obligación.—Todo el personal estará obligado a realizar horas extraordinarias cuando, a juicio de la Empresa, existan circunstancias que así lo aconsejen, siempre que su número no rebase lo previsto en la Ley de Jornada Máxima Legal.

3) Retribución.—Se acuerda fijar durante la vigencia de este Convenio un valor fijo de la hora de trabajo a los efectos y como base para el cálculo de las horas extraordinarias, que vendrá afectado por los diferentes porcentajes de recargo, y en el que se entiende recogida la totalidad de los conceptos legalmente computables para la determinación de la base individual de cada productor.

El cálculo de dicho valor tipo se realizará de acuerdo con las fórmulas siguientes:

Personal obrero:

$$0,181381 \times (\text{sbd} + \text{spd}) (1 + 0,05q)$$

Personal empleado escala T:

Con puesto de trabajo valorado

No subalterno:

$$0,006793 (\text{sbm} + 30 \text{ spd}) (1 + 0,05q)$$

Subalternos:

$$0,006672 (\text{sbm} + 30 \text{ spd}) (1 + 0,05q)$$

Hasta que se valore el puesto

No subalterno:

$$0,006793 (E + RV62 T) (1 + 0,05q)$$

Subalterno:

$$0,006672 (E + RV62 T) (1 + 0,05q)$$

Personal empleado escala H:

Con puesto de trabajo valorado

No subalterno:

$$0,007764 (\text{sbm} + 30 \text{ spdh}) (1 + 0,05q)$$

Subalterno:

$$0,007626 (\text{sbm} + 30 \text{ spdh}) (1 + 0,05q)$$

Hasta una posible valoración del puesto

No subalterno:

$$0,007764 (E + RV62 H) (1 + 0,05q)$$

Subalterno:

$$0,007626 (E + RV62 H) (1 + 0,05q)$$

siendo:

s b d = salario base reglamentario al día.

s b m = sueldo base reglamentario mensual.

s p d = suplemento de puesto al día.

s p d h = suplemento de puesto

al día.

al día, adaptado a la escala H.
E = valor por paga en ptas. de la escala T correspondiente.

E_h = valor por paga en ptas. de la escala H correspondiente.

RV62 T = valor de la "retribución voluntaria 1962" de la escala T correspondiente.

RV62 H = valor de la "retribución voluntaria 1962" de la escala H correspondiente.

q = número de quinquenios del productor.

4) *Incentivo en horas extraordinarias.*— Los productores percibirán durante las horas extraordinarias el incentivo correspondiente al trabajo desarrollado durante la realización de las mismas, en forma análoga al incentivo de las horas ordinarias.

Paralelamente, en jornadas inferiores a las de la semana de 48 horas, se percibirá solamente el incentivo correspondiente a las horas de trabajo, o bien en forma proporcional si se tratase de incentivo calculado globalmente.

CAPITULO VI

Régimen de incentivos

Art. 29. PRINCIPIOS GENERALES.— La Empresa extenderá el régimen de incentivos al mayor número de productores que permitan las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Los sistemas de incentivos actuales se consideran provisionales y se irán modificando al realizar los estudios correspondientes de tiempos y métodos. El régimen de incentivos que se implante en el futuro consistirá, alternativamente, en el establecimiento de incentivos directos o indirectos.

Los incentivos, tanto los definitivos como los que ahora se consideran provisionales, se devengarán, cuando haya lugar a ello, solamente los días efectivos de trabajo, y cuando el rendimiento sea normal.

Art. 30. INCENTIVOS DIRECTOS.— Los incentivos directos o primas de rendimiento, basados en técnicas de medida utilizadas internacionalmente, se otorgarán a los productores que ocupen puestos en que se pueda establecer científicamente esa forma de retribución.

El rendimiento normal que se fije para cada puesto de trabajo será retribuido computando el salario base reglamentario y el suplemento de puesto de trabajo. Los rendimientos partirán de uno normal, y se adscribirá a cada grado de rendimiento un incentivo determinado. Cuando se alcance el rendimiento normal que se fijará al puesto de trabajo, el productor que lo ocupe devengará en concepto de incentivo el 25 por ciento

de las retribuciones computables mencionadas anteriormente. El rendimiento por debajo del normal no dará lugar a la percepción de incentivo alguno, ni siquiera al antedicho 25 por ciento.

En el caso de que los rendimientos sean inferiores al normal, por razones no imputables al trabajador, éste percibirá el 25 por ciento, salvo que concurren circunstancias anormales de excepción no imputables a la Empresa y apreciados por la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Art. 31. INCENTIVOS INDIRECTOS.— Los incentivos indirectos se otorgarán en función de una valoración de méritos o de otro método apropiado, computándose sobre el salario base reglamentario y la retribución por suplemento de puesto de trabajo. El punto máximo de calificación en los baremos de incentivos indirectos será siempre inferior al óptimo de las tarifas de rendimientos o incentivos directos.

Art. 32. INCENTIVOS EN PERIODO PROVISIONAL.— En tanto no se concluya el estudio y la aplicación del régimen de incentivos directos e indirectos reseñados en los artículos precedentes, regirán las siguientes normas:

A) Personal obrero.

Se mantendrán las tarifas de primas, o promedios de primas consolidadas, actualmente en vigor, que garantizan a los productores una retribución mínima equivalente al 25 por ciento del salario base reglamentario. Los productores que en la actualidad no perciban remuneración alguna por prima de producción o rendimiento, devengarán por ese concepto una cantidad equivalente al 25 por ciento del salario base reglamentario.

B) Personal empleado.

Se mantendrán las tarifas de primas, o promedios de primas consolidadas, actualmente en vigor. A los empleados que no perciban remuneración alguna por ese concepto, se les asignará una cantidad mensual equivalente al 25 por ciento del salario base reglamentario.

Los conceptos retributivos que devengue el personal en virtud de los apartados A y B de este artículo, se extinguirán por completo cuando se establezcan los baremos definitivos de incentivos directos en función del rendimiento o indirectos por calificación de méritos u otro sistema, sustituyendo entonces este régimen definitivo a los incentivos provisionales enumerados.

Art. 33. INCENTIVOS EN LOS CAMBIOS DE PUESTO.— Se distinguirá se-

gún que el cambio de puesto sea voluntario o forzoso.

En el primer caso, el productor aceptará de antemano las condiciones económicas fijadas por la Empresa para su nuevo puesto.

En el segundo caso, se tendrán en cuenta las dos situaciones siguientes:

a) Si, en el puesto de destino, existe una tarifa de incentivos que, mediante un rendimiento equivalente, permita al trabajador obtener una remuneración por este concepto, igual o superior a la que obtenía en su puesto anterior, le será de aplicación la tarifa del nuevo puesto.

b) Si la tarifa del nuevo puesto no le permite, con un rendimiento equivalente, obtener una cantidad igual al menos al promedio de lo percibido en los tres meses anteriores al cambio de puesto, se le respetará dicho promedio mientras no se establezca el régimen definitivo de incentivos mencionados anteriormente.

En caso de disconformidad del productor con el cambio forzoso, tanto si es dentro de un mismo Departamento como entre Departamentos distintos, se seguirán los trámites establecidos en el artículo 21 (Movimiento de Personal).

Art. 34. DETERMINACION DEL TIPO DE INCENTIVO.— La determinación de los puestos de trabajo que hayan de estar sometidos al régimen de incentivos por rendimiento o, alternativamente, al de incentivos indirectos en función de los méritos u otro sistema, así como la fijación de los rendimientos normales y de las fórmulas de cálculo, es facultad exclusiva de la Empresa, previo cumplimiento de los trámites legales.

CAPITULO VII

Jornada de trabajo. Fiestas y vacaciones

Art. 35. JORNADA DE TRABAJO.— En orden a la regulación de la jornada de trabajo que establece el artículo 67 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria, Siderometalúrgica, se acuerda:

La jornada laboral, durante todo el año, será de 48 horas semanales, con las festividades establecidas en el calendario laboral y condiciones que para cada una se determinan en el mismo.

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los siguientes:

A) Régimen de turnos.

Turno 1.º De seis de la mañana a dos de la tarde.

Turno 2.º De dos de la tarde a diez de la noche.

Turno 3.º De diez de la noche a seis de la mañana.

B) Régimen de dos turnos.

Turno 1.º De seis de la mañana a dos de la tarde.

Turno 2.º De dos de la tarde a diez de la noche.

C) Jornada normal sin turnos; semana de 48 horas.

De ocho a trece treinta y de quince treinta a dieciocho treinta, de lunes a viernes, ambos inclusive.

De ocho a trece treinta, los sábados.

D) Jornada normal sin turnos; semana de 39 horas.

De nueve a trece treinta y de quince treinta a dieciocho horas, de lunes a viernes, ambos inclusive.

De nueve a trece, los sábados.

Art. 36. PERSONAL DE MANDO.— El horario del personal de mando que trabaje a turnos, puede ser establecido de tal forma que la entrada y salida sea hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes.

Art. 37. SITUACIONES DE EXCEPCION.— Se dan por reproducidas todas las situaciones de excepción que recoge el Reglamento de Régimen Interior vigente, en cuanto a jornadas superiores oficialmente autorizadas y a posibles prórrogas de la jornada normal ordinaria en casos excepcionales. También se respetará, con carácter individual y de excepción, la semana laboral de 39 horas para el personal que viniese realizándola y no se incorpore voluntariamente al régimen de 48 horas semanales. Asimismo, el personal de mando que designe la Dirección de la Empresa continuará prestando servicios sin alteración de horarios.

El personal que, a partir del 1.º de junio de 1961, haya pasado del régimen de 39 horas semanales al de 48 horas, tendrá opción a volver a la antigua situación en las mismas condiciones económicas y de todo tipo en que se encontraba antes del cambio, siempre que lo manifieste por escrito en el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio. El personal que deje pasar este plazo sin hacer uso de la facultad que se le concede, se considerará que ha confirmado su decisión de permanecer voluntariamente en el régimen de 48 horas semanales, con las condiciones inherentes al mismo.

Art. 38. CAMBIO DE JORNADA INFERIOR A SUPERIOR.— El personal que trabaja 39 horas semanales seguirá retribuido con la escala H y podrá pasar, previa conformidad de la Empresa, al régimen de semana laboral de 48 horas retribuido con las escalas T. El aumento retributivo de la

escala T en relación con la escala H se considera como una cantidad global compensatoria por jornada superior. Las horas incrementadas pasan a ser integrantes de la jornada normal y, por tanto, no tendrán la consideración de extraordinarias a ningún efecto.

A los empleados cuya forma o fórmula de percepción de incentivo representase antes de la entrada en vigor del Convenio, el que los ingresos mensuales por este concepto no resultaran modificados por el aumento de jornada de 39 a 48 horas, por ser independientes del tiempo trabajado, se les multiplicará dicho importe del incentivo por $\frac{48}{39}$ cuando tenga efectividad su cambio de jornada.

Este aumento es transitorio hasta que se establezca el nuevo régimen de incentivos y no tendrá efectos retroactivos, esto es, se empezará a percibir a partir del momento en que efectivamente se realice el cambio de jornada.

Estas mismas condiciones se aplicarán al personal que haya pasado a la jornada de 48 horas en el período comprendido entre el 1.º de junio de 1961 y la entrada en vigor de este Convenio, y se encontrase trabajando, al cambiar de jornada, en régimen de incentivo con prima global o consolidada. Este aumento comenzará a surtir efectos económicos a partir de la entrada en vigor del Convenio.

Art. 39. EXTINCION DE LAS ESCALAS H Y T.—A medida que se vaya implantando la descripción y valoración de puestos de trabajo del personal empleado, irá desapareciendo el sistema de retribución representado por dichas escalas, que quedará englobado en el conjunto de la retribución por suplemento de puesto, en la forma que se indica al tratar de los principios generales de la retribución.

Art. 40. JORNADA INTENSIVA DE VERANO.—La jornada intensiva de verano afectará únicamente al personal que trabaje en régimen de semana laboral de 39 horas y la determinación de los posibles beneficiarios de la misma, quedará sometida a las normas que sobre esta materia dicten las autoridades competentes.

Art. 41. MARGENES DE TOLERANCIA.—Como consecuencia de los beneficios y aumentos retributivos que se conceden al personal en este Convenio, quedan suprimidos y compensados todos los márgenes de tolerancia de horarios existentes, debiendo encontrarse cada productor en su puesto de trabajo en el momento exacto fijado para comenzar la jornada laboral.

Art. 42. TURNOS DE DISPONIBILIDAD.

La Dirección de la Factoría designará el personal preciso para cubrir los turnos de disponibilidad que considere necesarios, entre los productores que lo acepten voluntariamente.

Si no hubiese voluntarios en número suficiente o los solicitantes no reunieran las condiciones precisas, se designará con carácter obligatorio el personal que haya de formarlos mediante turnos rotativos para cada especialidad, quedando únicamente excluidos quienes no reúnan las condiciones de idoneidad necesarias.

Art. 43. FIESTAS RECUPERABLES.—Las fiestas definidas en el calendario laboral como recuperables, se abonarán en forma idéntica a las de los días de descanso o domingos y su disfrute no implicará aumento alguno en la jornada normal de los demás días laborables.

Art. 44. DOMINGOS Y FIESTAS.—El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperables como no recuperables, se hará efectivo a cada productor sobre la remuneración normal del trabajo y antigüedad. Esta norma es también de aplicación al personal que descansa entre semana, como compensación a haber trabajado en domingo.

Art. 45. VACACIONES.—Todo el personal disfrutará quince días laborables de vacaciones anuales retribuidas, respetándose con carácter individual las actuales condiciones más beneficiosas.

Art. 46. PERMISOS RETRIBUIDOS.—El abono de los permisos retribuidos se realizará en condiciones idénticas al de los domingos o días de descanso, más el 25 por ciento del salario base reglamentario, quedando excluido cualquier otro concepto.

Art. 47. RELEVOS.—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado.

En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno sin perjuicio de los derechos económicos que puedan corresponderle.

CAPITULO VIII

Premio de asistencia y puntualidad

Art. 48. PERSONAL OBRERO.—El actual premio de asistencia y puntualidad del personal obrero se sustituye por el siguiente régimen:

Los productores devengarán diez pesetas por día de trabajo en concepto de premio de asistencia y puntualidad, que se abonará mensualmente, perdiendo el derecho a esta percepción cuando cometan dos faltas de asistencia o cuatro faltas de puntualidad en un mes.

El abandono del trabajo antes de la hora exacta, la no incorporación al trabajo a la hora justa en que debe comenzarse y las salidas de cualquier tipo, se consideran como faltas de puntualidad a estos efectos.

Los productores accidentados, cuando causen baja para el trabajo percibirán íntegramente este premio.

Las faltas de asistencia motivadas por alguna de las siguientes causas:

a) Por licencia abonada en casos de fallecimiento o entierro de padres, hijos, hermanos, cónyuge y padres políticos.

b) Por alumbramiento de la esposa.

c) Por vacaciones anuales.

d) Por licencia de matrimonio.

e) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Por enfermedad con baja oficial, previa inspección de la Empresa, si lo considera necesario, a través de su Servicio Médico, en forma señalada en el artículo 54,

producirá la pérdida del día o días, siempre que la causa de la falta haya sido oportuna y debidamente justificada, pero no se tendrán en cuenta a efectos de pérdida de la prima del mes correspondiente.

Las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de Empresa, o actos sindicales para los que exista citación personal, o corporativa por razón de cargo sindical electivo, se considerarán como asistencia al trabajo a efectos del premio de asistencia y puntualidad.

Cualquier otro tipo de faltas de asistencia, no enumeradas anteriormente, dará lugar a la pérdida del derecho a la percepción del premio mensual, aunque fuesen justificadas.

Art. 49. PERSONAL EMPLEADO.—El personal empleado percibirá el premio de asistencia y puntualidad previsto en el Reglamento de Régimen Interior actualmente en vigor, con la única variación de computarse las faltas de puntualidad a partir de la hora exacta señalada para el comienzo del trabajo, hasta la valoración de cada puesto en cuyo momento la cuantía del premio queda referida al sueldo base reglamentario más el suplemento de puesto y al mismo tiempo las condiciones para su percepción serán las que ahora se determinan para el personal obrero.

Art. 50. AMBITO DEL PREMIO Y REGIMEN DE LAS FALTAS.—Queda exceptuado de la percepción del premio de asistencia y puntualidad aquel personal que, antes de la entrada en vigor de este Convenio, no lo viniese disfrutando, salvo concesión expresa de la Dirección.

Tanto para el personal obrero como para el personal empleado, la no percepción del premio de asistencia

y puntualidad es independiente del régimen disciplinario a que están sometidas las faltas de puntualidad, asistencia o cualquiera otra.

CAPITULO IX

Ascensos

Art. 51. UNIFICACION DE TURNOS DE ASCENSO.—En los ascensos a categorías para los que estén previstos simultáneamente en la Reglamentación de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica los turnos de antigüedad y libre designación, además del de capacitación, suficiencia o concurso-oposición, los porcentajes correspondientes se unifican en un solo turno de concurso-oposición desapareciendo los otros dos.

Art. 52. AUXILIARES.—Los Auxiliares Administrativos, Auxiliares de Laboratorio y Auxiliares de Organización permanecerán cuatro meses en período de prueba, durante el cual se apreciará si reúnen las condiciones de aptitud necesarias para pasar a la categoría inmediata superior. Superada dicha prueba satisfactoriamente, ascenderán automáticamente a dicha categoría y, en caso contrario, volverán al puesto de procedencia, si ya pertenecían a la plantilla de la Empresa. El personal de nuevo ingreso en las mencionadas categorías de Auxiliar, será contratado con carácter eventual.

Los Calcadores, Auxiliares Técnicos, Mecanógrafas, Calculistas y Reproductores Fotográficos, estarán sometidos a un período de prueba de cuatro meses, al final del cual serán retribuidos con el salario base reglamentario de la categoría inmediata superior.

Como contraprestación a los beneficios que se conceden, todo el personal afectado por los párrafos precedentes, estará obligado a realizar las funciones propias de los grupos de Auxiliares correspondientes.

Art. 53. JEFES DE 1.ª ADMINISTRATIVOS.—Se respetará y considerará a extinguir la situación de los Jefes de 1.ª Administrativos ascendidos a esta categoría con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, a partir de cuya fecha se denominarán Jefes de 1.ª Especiales, situación ésta en la que no se realizarán nuevos ingresos.

A los productores que ocupen en el futuro los puestos de Jefes de 1.ª Administrativos, no les serán de aplicación los beneficios de la circular de Ayuda Social de 10 de enero de 1955, ni los que resulten de cualquier otra circular, instrucción, reglamento o disposición interna de la Empresa, relativos a la categoría de Jefes de 1.ª Administrativos que se declaran a extinguir.

Como transacción a que se llega con los productores que puedan ascender a esa categoría, con objeto de que se den por satisfechos y compensados de cuantas acciones pudieran derivarse a su favor de las costumbres, circulares, órdenes e instrucciones a que se refiere el párrafo anterior, la Empresa hace renuncia expresa y parcial a la facultad que le confiere la Reglamentación Siderometalúrgica para designar libremente a los Jefes de 1.ª Administrativos. En consecuencia, la tercera parte de las vacantes que se produzcan en esta categoría, será cubierta por concurso-oposición, en primera convocatoria, entre los Jefes de 2.ª de la escala administrativa, y, en segunda convocatoria, entre todo el personal de la Factoría.

Los futuros Jefes Administrativos de 1.ª estarán situados en el nivel que les corresponde, de acuerdo con la clasificación profesional establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, y en el aspecto social disfrutarán de beneficios idénticos a los concedidos a los Jefes de 2.ª Administrativos antes de la entrada en vigor de este Convenio, siempre que hayan ingresado en la Factoría con anterioridad al 30 de noviembre de 1956.

CAPITULO X

Prestaciones asistenciales

Art. 54. ENFERMEDAD.—En caso de enfermedad, la Empresa otorgará a todos sus productores la cantidad necesaria para completar la cuantía del salario base reglamentario, más el suplemento de puesto y el premio de asistencia, deducidas las prestaciones en metálico del Seguro Obligatorio de Enfermedad, con la obligación por parte de los enfermos, de permitir la visita e inspección en su domicilio, de las personas de los Servicios Médicos de Ensidesa que ésta designe.

Estas prestaciones no se devengarán más que en enfermedades que excedan de diez días, en cuyo momento, si el resultado de la inspección atestigüese la veracidad de la enfermedad, los efectos económicos antedichos tendrán vigencia desde el primer día de la misma, con una duración máxima de 39 semanas.

La negativa a permitir la visita domiciliaria, podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según su trascendencia, y en todo caso producirá la pérdida de estos beneficios.

Art. 55. REGIMEN PROVISIONAL PARA EL PERSONAL CUYOS PUESTOS DE TRABAJO AUN NO HAN SIDO VALORADOS. Hasta tanto se efectúe dicha valoración, se seguirán las siguientes normas:

a) *Personal obrero.*—Se otorgará la concesión sobre la base del salario reglamentario y del suplemento de puesto de la zona 3, excepto limpiadoras.

b) *Personal empleado.*—Se otorgará la concesión sobre la escala de retribución correspondiente.

Art. 56. OPCION.—El personal empleado podrá optar, por esta sola vez, entre las concesiones establecidas antes de entrar en vigor este Convenio o las mencionadas en los párrafos precedentes.

Art. 57. ACCIDENTE.—En el caso de que la indemnización de incapacidad temporal por accidente de trabajo fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda, mientras perciba tal incapacidad.

Art. 58. AYUDA EN CASO DE FALLECIMIENTO.—Al fallecimiento de un productor, la Empresa abonará al heredero o herederos que estime más idóneos, oído el informe de una comisión designada por el Jurado, una cantidad en pesetas igual al número de productores de su plantilla multiplicado por diez, descontando en la nómina siguiente cinco pesetas a cada productor y corriendo las otras cinco a cargo de la Empresa.

Esta ayuda no se abonará cuando la Empresa, oída la Comisión informante, estime que no quedan parientes próximos que vivieran a expensas del fallecido.

Art. 59. PRESTAMOS.—En caso de necesidad debidamente justificada, a juicio de la Empresa, ésta concederá préstamos de hasta tres mensualidades del salario normal definido en el artículo 4.º, a amortizar en un plazo máximo de quince meses, siempre que no se tengan otros préstamos pendientes.

Art. 60. INVERSIONES DE TIPO SOCIAL.—La Empresa informará al Jurado sobre las inversiones de fondos que proyecte realizar en obras de carácter social o asistencial.

Art. 61. BECAS.—La Empresa concederá hasta cinco Becas anuales para cubrir los gastos derivados de estudios por enseñanza libre en Escuelas Técnicas Superiores o Facultades Universitarias, en beneficio de aquellos productores en los que concurren las circunstancias que se determinen en cada convocatoria.

En las mismas condiciones, se instituyen hasta diez Becas anuales para estudios técnicos en Escuelas de Grado Medio y hasta veinte Becas en Institutos de Segunda Enseñanza, Enseñanza Media Profesional y Escuelas de Maestría Industrial.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. COMISION DE VIGILANCIA. Para la recta cumplimentación e interpretación con carácter general, en el ámbito interno de la Empresa, de cuanto queda convenido, se crea una Comisión supervisora formada por tres representantes designados por la Empresa y tres productores nombrados por el Jurado de Empresa, presidida por el Director de la Factoría o persona en quien delegue, la cual actuará sin contravenir las normas legales, sobre jurisdicción previstas en los textos reguladores de los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

Todos los Vocales, tanto los nombrados por la Empresa como por el Jurado, serán necesariamente elegidos de entre los Vocales titulares que formaron parte de la Comisión Deliberadora de este Convenio.

En las mismas condiciones se nombrarán tres suplentes por cada parte, elegidos entre titulares y suplentes de la Comisión Deliberadora.

La Comisión intervendrá únicamente en asuntos de carácter general y a instancia de la Presidencia del Jurado, por decisión de ésta, y las normas interpretativas que acuerde formarán parte integrante del propio Convenio y serán obligatorias, tanto para la Empresa como para los productores.

Segunda. MANIFESTACION DE LA REPRESENTACION DEL PERSONAL.—Los vocales del personal, expresando la opinión de los grupos profesionales que representan, agradecen a la Empresa el alto espíritu de cooperación en el estudio de las propuestas formuladas y las mejoras salariales concedidas, manifestando al mismo tiempo el deseo de que se conceda a los productores un derecho preferente en la suscripción de acciones.

Tercera. CARACTER Y ALCANCE DE LAS RETRIBUCIONES.—Todos los aumentos salariales, condiciones económicas y mejoras retributivas suscritas en el Convenio en beneficio de los productores, estarán acogidas a lo dispuesto en el Decreto de 21 de marzo de 1958 y demás disposiciones concordantes, considerándose, por consiguiente, como retribuciones voluntarias a todos los efectos. Cualquier mejora económica que resulte para los productores de la aplicación de este Convenio, no se computará para el cálculo de los posibles beneficios de Ayuda Social en sus varios aspectos.

Cuarta. IMPUESTOS Y COTIZACIONES.—Al entrar en vigor este Convenio, no sufrirá variación alguna la forma de participación de la Empresa y de los Productores en el pago de las cotizaciones por impuestos, se-

guros sociales, mutualismo laboral y demás conceptos contributivos, que actualmente se vienen aplicando.

Quinta. ESTIMACION DE PRESTACIONES Y CONTRAPRESTACIONES.—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente Convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación habiendo sido estimadas como conjunto.

CLAUSULA ESPECIAL

Los componentes de la Comisión Deliberante del Convenio, consideran que la aplicación de los acuerdos de este Convenio, no implica repercusión en los precios de los productos de la Factoría de Avilés de la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A.

En prueba de conformidad, los Vocales de la Comisión Deliberadora, con la representación que ostentan, firman y rubrican en el lugar y fecha expresada en este documento.

El Presidente, Alejandro Fernández Sordo.

Por la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A.: Carlos Conde Sánchez, Ricardo Díez Serrano, Eduardo García Ardit, Victoriano García de la Cruz Pérez, Ramiro García Olmedo, Ramón Prieto Rodríguez Ponga.

Por el Jurado de Empresa: Felisimo Aguado Hermoso, Adolfo Alvarez Buylla, Estanislao López Caso, Angel Gabino Martín Sandín, Félix Moreno Gómez, Diego O'Neill de Tyrone y Pecino.

El Secretario, Andrés Junquera García.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADOS

DE LAVIANA

Cédula de Emplazamiento

En virtud de lo acordado por el señor Juez de Primera Instancia del partido judicial de Pola de Laviana, en providencia dictada con esta fecha a instancia de la parte actora, en autos de juicio declarativo de menor cuantía promovidos por el Procurador don Ramón Vázquez Moro en nombre y representación de doña Palmira Suárez Riera, mayor de edad, viuda, sin profesión, vecina de Camporro de Lada, Langreo, contra don José Luis Antuña González, casado, obrero, doña Delfina Suárez Suárez, casada y asistida de su marido don Constantino Suárez Suárez



rez a quien también se demanda mayores de edad vecinos de Camporro, Lada, Langreo, y a cualquier persona desconocida o incierta que pudiera alegar o considerarse con derechos a o en la herencia de doña Amparo Antuña González madre natural de don José Luis Antuña González, conocida también por María Amparo, la que estuvo casada con don Manuel Suárez Suárez, hijo de la actora y de cuyo matrimonio nació don Silvino Suárez Antuña, nieto de la actora, y que por tal razón de herencia o por cualquiera otra causa pudiera tal persona desconocida e incierta considerarse con algún derecho a la propiedad o posesión de las fincas rústicas llamadas "Los Bornados", "Bornadin" y "El Brañueto", sitas en Camporro de Lada, descritas en la demanda, sobre declaración de propiedad, se acordó con esta fecha emplazar por medio de la presente a las demandadas personas desconocidas o inciertas a que se hizo referencia para que en el término de nueve días siguientes comparezcan en forma legal en estos autos donde tienen a su disposición las copias simples de la demanda y documentos presentados para su contestación, apercibiéndoles que de no verificarlo se les declarará en rebeldía legal, parándoles el perjuicio a que haya lugar en derecho.

Dado en Pola de Laviana a seis de febrero de mil novecientos sesenta y dos.—El Secretario.

DE OVIEDO

Don José Alvarez Domínguez, Magistrado Juez de primera instancia número uno de Oviedo y su partido.

Por el presente edicto hago saber: Que en ejecución de la sentencia dictada en juicio de menor cuantía propuesto por el Procurador don Valentín Pastor de León a nombre de don Manuel González Álvarez contra los cónyuges don David Prado Forcellado y doña María Puente Alonso, sobre pago de pesetas, acordé sacar a pública subasta por término de veinte días, el siguiente inmueble embargado a los demandados:

Trozo de terreno de segunda calidad en la Venta del Gallo, parroquia de La Manjoya, de 1.251 metros cuadrados. Linda al frente Este, en línea de 19,20 metros, con carretera de La Manjoya; a la derecha entrando, en línea de 60,20 metros con terreno de don Juan Prado; izquierda, en línea de 75,80 metros con finca de donde se segrega, hoy de don Ma-

nel del Hoyo, y al fondo, en línea de 15,20 metros, con camino abandonado. En dicho terreno está construido un edificio tipo chalet, de dos plantas con una vivienda en total, iniciadas las obras de fábrica para la construcción de un segundo edificio de análogas características, y existen acopios de materiales, como son ladrillos, rasillas, grava y otros pequeños materiales. Se ha valorado pericialmente el terreno en setenta mil pesetas, el edificio en ciento cinco mil pesetas y las obras complementarias y materiales en diecisiete mil quinientas pesetas, en total se valoró todo en ciento noventa y dos mil quinientas pesetas.

El remate se celebrará el día diez de marzo próximo y hora de las once, en la Sala de Audiencia de este Juzgado, rigiendo las siguientes condiciones:

Primera: Los licitadores deberán depositar previamente el diez por ciento efectivo del avalúo.

Segunda: No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes de la tasación.

Dado en Oviedo a seis de febrero de mil novecientos sesenta y dos.—El Juez, José Alvarez Domínguez.—El Secretario.

ADMINISTRACION PROVINCIAL
DIPUTACION

Construcciones Escolares

EDICTO

El Pleno de la Excelentísima Diputación en sesión celebrada el día 25 del pasado mes de enero, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

Las obras de construcción de Escuelas y Viviendas para Maestros que la Excelentísima Diputación lleva a cabo en el Concejo de Ibias, incluidas en el Plan de Cooperación del bienio 1958-59, adjudicadas en su día al Contratista Construcciones y Contratas Antolín, S. L., han sido en su mayoría suspendidas o no iniciadas, habiéndose originado una situación irregular que urge normalizar, resolviendo definitivamente las cuestiones planteadas, y en consecuencia se acuerda:

1.º) Ratificando la Resolución de la Presidencia de cuatro de agosto de 1961, y de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del Pliego de Condiciones generales de 1903, se rescinde con pér-

dida de fianzas, por incumplimiento del contrato, al no haberse realizado o iniciado las obras en los plazos estipulados, los contratos de ejecución de las obras de construcción de una Escuela Mixta (un aula y una vivienda) en cada uno de los lugares de Boiro (Ibias), Dou (Ibias y Fondodevilla (Ibias) y una Escuela Unitaria (dos aulas y dos viviendas) en Villares de Abajo (Ibias), adjudicadas en su día a Construcciones y Contratas Antolín, S. L., de Oviedo; dichas obras se encuentran en la actualidad sin ejecutar.

2.º) Asimismo se rescinde con pérdida de fianza, el contrato de ejecución de las obras de construcción de la Escuela Mixta (un aula y una vivienda) en Marentes (Ibias), adjudicadas a Construcciones y Contratas Antolín, S. L., de Oviedo, que aunque iniciadas, no han sido finalizadas, a pesar del tiempo transcurrido y a las instrucciones que en su día le fueron cursadas, debiendo realizarse las obras que restan a costa de la expresada garantía; y

3.º) A los efectos de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones locales de 9 de enero de 1953, en relación con el apartado 4.º del artículo 48 de la vigente Ley de Administración y Contabilidad y en el número 5.º del artículo 4.º del indicado Reglamento de Contratación de 9 de enero de 1953, se declara la inhabilitación del contratista Construcciones y Contratas Antolín, S. L., de Oviedo.

En consecuencia y encontrándose en ignorado domicilio don Isaac Antolín Cano, Director-gerente de Construcciones y Contratas Antolín, S. L., se publica el presente edicto, notificándole el expresado acuerdo adoptado por el Pleno de la Excelentísima Diputación, de conformidad con lo establecido en el artículo 314 del Reglamento de Organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Corporaciones locales de 17 de mayo de 1952.

Oviedo, 9 de febrero de 1962.—El Presidente, José López-Muñiz. El Secretario, Manuel Blanco y Pérez del Camino.

COMISARIA DE AGUAS DEL NORTE DE ESPAÑA
Información pública

La S. A. E., de Productos Dolomíticos, solicita aprovechar 2 litros de agua por segundo procedentes del río Ferroñes, en térmi-

Como transacción a que se llega con nos del Ayuntamiento de Corvera, provincia de Oviedo, con destino al lavado de piedra.

Se proyecta construir un pozo de 5 metros de profundidad y 1,70 metros de diámetro, revestido, emplazado en la margen izquierda del río, en terrenos propiedad de la Sociedad peticionaria. Las aguas procedentes de pozo serán utilizadas en el lavado y clasificación de productos dolomíticos, cuya instalación se hará en la margen opuesta, llevándolas impulsadas por tubería. Una vez utilizadas pasarán a las balsas de sedimentación y después por medio de otra impulsión pasarán al pozo de captación, es decir que funcionará en circuito cerrado.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, contados a partir del siguiente a la fecha del BOLETIN OFICIAL de la provincia de Oviedo, en que se publique este anuncio, a fin de que, los que se consideren perjudicados con la autorización solicitada, puedan presentar sus reclamaciones durante el indicado plazo, en la Alcaldía de Corvera y en esta Comisaria de Aguas, sita en Oviedo, plaza de España, número 2-2.º, en donde estará de manifiesto el expediente y proyecto de que se trata, para que pueda ser examinado por quien lo desee.

Oviedo, 22 de enero de 1962.—El Comisario Jefe, Juan González López-Villamil.

Anuncios no Oficiales

BANCO DE VIZCAYA—GIJON

Habiéndose extraviado los resguardos de depósitos expedidos por esta Sucursal con fecha de 22-5-57, números 1.016/267.782 y 1.017 267.980, comprensivos respectivamente de 10 acciones C.A.M.P.S.A., Serie B., números 177.830/9 en un extracto número 98.731 y 10 acciones C.A.M.P.S.A., Serie B., números 508.092/98 y 420.121/3, en dos extractos números 98.486 y 98.693. Se hace público por medio del presente anuncio, comunicándose que si pasados veinte días de su publicación no se hiciera reclamación alguna, se expedirá duplicado de dicho resguardo, quedando el Banco exento de toda responsabilidad.

Gijón, 12 de febrero de 1962.—El Director.