

# Boletín Oficial



## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O. 1-1958

FRANQUEO  
CONCERTADO

### ADVERTENCIAS

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

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

### Precios de suscripción y tarifa de inserciones

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

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

EL PAGO ES ADELANTADO

### Se publica todos los días excepto los festivos

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

### DIRECCION

PALACIO DE LA DIPUTACION

### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE ASTURIAS

#### Convenios Colectivos Sindicales

Visto el expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical, suscrito entre las representaciones de la Empresa "Fábrica de Mieres, S. A.", y de los trabajadores que prestan servicios en su Factoría Siderometalúrgica de Mieres, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos, al enviar el texto del mismo, acordado por unanimidad, solicitó, en escrito de 14 de febrero último, su aprobación por estimar que implica una modificación favorable de la retribución basada en la aptitud, responsabilidad, rendimiento y actuación de cada operario, sin que, como en él se establece, suponga alza en los precios.

Resultando: Que se recabó el preceptivo informe de la Dirección General de Previsión, formulándose las objeciones oportunas que, en el trámite de audiencia previsto en la legislación aplicable, fueron aceptadas por unanimidad de ambas representaciones, según consta en el Acta de la reunión celebrada el día 7 del actual.

Considerando: Que en la tramitación del Convenio, no se aprecia la existencia de causa o defecto procesal que vicie su plena eficacia, y que del examen del texto del mismo, las estipulaciones concertadas representan una mejora

en retribuciones, organización de trabajos 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 Delegación de Trabajo,

#### Acuerda:

1.º—Aprobar, íntegramente, el Convenio suscrito por la Empresa "Fábrica de Mieres, S. A.", y los trabajadores que prestan servicios en el centro de Trabajo de Mieres.

2.º—Hacer constar, a los efectos previstos en la Orden de 23 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.

Notifíquese y adviértase que contra esta Resolución cabe recurso —en término de quince días hábiles—, ante la Dirección General de Ordenación del Trabajo, por conducto de este Organismo y a través de la Autoridad Sindical, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 y preceptos complementarios.

Oviedo, 9 de marzo de 1962.—El Delegado de Trabajo.

### CUERPO DEL CONVENIO

#### DECLARACIONES

#### TITULO I.—AMBITO DE APLICACION

#### TITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

##### Capítulo único

Sección 1.ª—Introducción	3.º
Sección 2.ª—Calificación de tareas y puesto de trabajo	4.º
Sección 3.ª—Eficiencia del trabajo	11.º
Sección 4.ª—Calidad de los productos o servicios y calidad del trabajo	13.º
Sección 5.ª—Cantidad de trabajo	19.º

#### ARTICULOS

Sección 6.ª—Productividad técnica y económica generales

27.º

Sección 7.ª—Del tiempo de trabajo y su aprovechamiento

32.º

#### TITULO III.—DEL REGIMEN DEL PERSONAL

##### Capítulo único

Sección 1.ª—Clasificación del personal

44.º

Sección 2.ª—Puesto de trabajo y aptitudes

48.º

Sección 3.ª—Movilidad del personal

51.º

Sección 4.ª—Cobertura de puestos. Progresión, promoción y ascenso

54.º

Sección 5.ª—Situaciones del personal en relación con el puesto

63.º

#### TITULO IV.—CONDICIONES ECONOMICAS

##### Capítulo I.—Conceptos generales

65.º

##### Capítulo II.—Retribución del personal obrero

Sección 1.ª—Percepción por tiempo ordinario trabajado

68.º

Sección 2.ª—Percepción por tiempo no trabajado

78.º

Sección 3.ª—Percepción por tiempo extraordinario trabajado

81.º

Sección 4.ª—Percepción por circunstancias individuales o especiales

84.º

Sección 5.ª—Complementos sociales

92.º

##### Capítulo III.—Retribuciones del personal empleado

Sección 1.ª—Percepción por tiempo ordinario trabajado

102.º

Sección 2.ª—Otras percepciones del personal empleado

106.º

##### Capítulo IV.—Liquidación de las percepciones

110.º

##### Capítulo V.—Correspondencia entre los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio y los actuales

112.º

#### TITULO IV.—RELACIONES INDUSTRIALES

118.º

#### TITULO V.—CONDICIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL OBRERO DE MANTENIMIENTO

121.º

#### TITULO VI.—DISPOSICIONES VARIAS

Normas transitorias

124.º

Disposiciones finales

127.º

## FABRICA DE MIERES, S. A.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA Y LA TOTALIDAD DE SUS PRODUCTORES ENCUADRADOS EN LA REGLAMENTACION NACIONAL DE TRABAJO SIDEROMETALURGICA

En Oviedo a nueve de febrero de mil novecientos sesenta y dos, reunida en la Sala de Actos de la Delegación Provincial de Sindicatos bajo la presidencia del Ilmo. Sr. D. José Alvarez Domínguez, Magistrado, la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo para el personal afecto a la Reglamentación Nacional de Trabajo Siderometalúrgica de Fábrica de Mieres, S. A., compuesta por D. Fernando Beltrán Rojo, D. José María Bohigas Arroyo, D. Evaristo Marco Mateo, D. Matías Sola Morales, don Laurentino Marcos Pérez y D. Antonio Alvarez García, en representación de la Empresa, y D. Alfredo Moro Suárez, D. José Antonio Contreras Argüelles, D. José Kuntz Flórez, D. José Antonio Martínez Arango, D. Amado Alvarez Puerma, y D. Herminio Nomparte Rodríguez, en representación de los productores, actuando de Asesores D. José Luis Bernardo Alvarez, D. Luis María Fernández Canteli, y D. Rubén Darío Villa Cadenas, y como Secretario D. Ricardo López Benavides, Abogado y Funcionario Sindical, con las formalidades legales, solemnemente acuerda, por unanimidad, este Convenio Colectivo integrado por las siguientes declaraciones preliminares y subsiguiente articulado.

## DECLARACIONES

## I

Es origen del presente Convenio la solicitud formulada ante el Jurado de Empresa (Sección Metal) por los señores Vocales del mismo que legalmente representan a todos y a cada uno de los productores de la Sociedad, afectos a la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, en sus distintas categorías profesionales, dentro de cuyo órgano, como vehículo de armonía y de entendimiento, Fábrica de Mieres, S. A. ha aceptado el comienzo de deliberaciones encaminadas, y en ello de acuerdo con la representación social, a establecer unas relaciones más acordes al grado de progreso actual, que permitan elevar el nivel de vida del componente humano de la Empresa, al par que un correlativo incremento de la productividad individual y colectiva, requisitos indispensables para combatir una elevación de precios que haría infructuoso y prohibitivo todo posible acuerdo.

## II

A tenor de las directrices iniciales sostenidas por convicción plena, tanto por parte del Jurado de Empresa como de la Sociedad Fábrica de Mieres, S. A., la Comisión Deliberadora, afirma que los principios que informan el presente Convenio tienden, dentro del marco de posibilidades de la presente coyuntura, de manera resuelta, a la mejora general del bienestar social, al incremento constante y racional de la productividad, tanto de los hombres como de los medios materiales, sin perder de vista en modo alguno la seguridad y continuidad de la Empresa, en la que todos se hallan integrados, en orden a su supervivencia, expansión y progreso industrial.

## III

Orientados hacia aquellos objetivos, se ha considerado indispensable, como así se hace, generalizar una sana doctrina de retribución, en función de la aptitud, responsabilidad, rendimiento y actuación de cada cual, eliminando en cuanto sea dado,

factores de apreciación personal y subjetiva, sometidos siempre, aún con el mejor deseo, a los naturales errores de la razón humana.

## IV

Consécutamente, la Comisión Deliberadora ha entendido preciso dictar cuantas medidas ha juzgado necesarias, para que dentro de unos límites correctos de orden y de justicia, y sin menoscabo de los principios fundamentales de la relación laboral, se superen toda clase de trabas o inconvenientes, estatuidos o tradicionales, para llevar a cabo una esmerada y científica organización del trabajo.

La Dirección de la Sociedad, contrae el compromiso de modernizar y ampliar en cuanto sea factible sus instalaciones, de reforzar sus equipos y medios de organización del trabajo, para llevar a cabo, en el plazo que se señala, la gradual aplicación de un sistema retributivo justo que complazca las aspiraciones sentidas por los trabajadores, quienes, al propio tiempo, otorgan su confianza a los mandos de la Empresa, para que ésta a su vez, en uso de sus facultades directivas legales, implante, con sujeción a lo que en este instrumento se pacta, los sistemas de racionalización, control y retribución de los servicios y trabajos, de cuyo buen uso responde ante el Estado.

La dificultad prácticamente insuperable de una instatánea aplicación de estas medidas y el deseo de atender en primer término los niveles inferiores, han movido a establecer fórmulas transitorias que permitan mejorar las percepciones anuales en determinadas condiciones de actuación y rendimiento.

## V

La Comisión Deliberadora ha querido regular con la máxima objetividad y en pro de los buenos trabajadores que constituyen, desde luego, destacada mayoría, el incentivo positivo de una buena retribución, un empleo seguro y unos premios especiales por una actuación laboral relevante y meritoria.

Simultáneamente declara que para

realizar la finalidad social propuesta, son premisas indispensables, las de reforzar la autoridad de los mandos de la Empresa y la disciplina general de todos los productores mediante las normas establecidas, que exigen la exclusión del conjunto empresarial de aquellos que, llegado el caso, pudieran aparecer como elementos negativos para la producción y perjudiciales para sus propios compañeros; materia ésta que se regula también con la máxima objetividad para que pueda aplicarse asimismo con el rigor necesario en cada momento.

## VI

Siendo los Pactos Colectivos instrumentos que regulan la relación laboral, integrados por un intercambio de condiciones entre ambas partes, previa unificación de voluntades, se declara a cuantos efectos proceda, que durante su período de vigencia, cuanto en el presente Convenio se establece, constituye una ordenación general del trabajo para el personal afecto a la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica en Fábrica de Mieres, S. A., y que habida cuenta los estudios previamente realizados y las disposiciones legales vigentes, no podrá sufrir alteración alguna en condiciones económicas o de trabajo de cualquier especie que sean, pues constituyendo este acuerdo un todo armónico con base en un supuesto equilibrio de contraprestaciones, se considera en su conjunto más favorable para la totalidad de los productores que las normas y principios que venían hasta la fecha regulando estas relaciones, y a ello se subordinan las mutuas concesiones en él estipuladas.

En consecuencia, se hace constar, que toda variación que a Fábrica de Mieres, S. A. la fuere impuesta respecto a la situación que ahora se conviene, referente a retribución o gravamen directo o indirecto, cualquiera que sea su origen y naturaleza, será económicamente evaluado y su importe deducido íntegramente, absorbiendo o compensando, de las mejoras y aumentos aquí establecidos.

No obstante, la representación social hacer reserva expresa de su facultad de instar la revisión del presente Convenio por el hecho de que disposiciones legales de cualquier orden impongan mejoras o aumentos superiores a la totalidad de lo convenido.

## VII

Siendo una de las finalidades expresadas mejorar el bienestar de los productores por el incremento inmediato de sus percepciones, a fin de eliminar todo aumento en la tributación indirecta, igualmente se hace constar que cualquier elevación en el costo de la seguridad y previsión social, sobre las primas o cuotas actualmente establecidas, de ser legalmente exigible, podrá ser absorbida o compensada con las percepciones establecidas en el presente Convenio, de tal forma que la Empresa no experimente en su economía otras exacciones o prestaciones superiores a las que actualmente viene atendiendo por estos conceptos, ya conocidas y calculadas a la hora de establecer esta regulación del trabajo.

## VIII

La importancia y trascendencia del contenido de este Convenio mueven a la Comisión Deliberadora a apelar a la conciencia social, profesional y humana del personal directivo, ejecutivo y operativo de la Empresa, desde los mandos más elevados hasta quienes desempeñen los puestos de obediencia y menor rango, señalando que de la comprensión, honradez profesional y sentido humano de cada uno, dependerá el que la aplicación práctica de cuanto aquí se establece sea coronada por el éxito, con satisfacción mutua de ambas partes, en una auténtica integración de la Empresa, cuya seguridad y progreso a todos importa como medio de trabajo y de vida.

Por ello, a todos los productores se formula un llamamiento para que meditando en los beneficios de un porvenir industrial que progresivamente debe ser mejor, cumplan con su deber sin reservas ni vacilaciones, entregando cada cual su esfuerzo en aras de este bien común.

## TITULO I.—AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º—Ambito de personal. El presente Convenio comprende a la totalidad del personal de Fábrica de Mieres, S. A., adscrito a la Reglamentación Laboral Siderometalúrgica, encuadrado en los grupos Técnico, Administrativo, Subalterno y Obrero, que se hallan prestando servicios en la actualidad, así como los que ingresen en la Empresa durante su vigencia. Por consiguiente, también comprende al personal de los Talleres y Brigadas de Mantenimiento, regulados en el Convenio Colectivo establecido para este personal en julio de 1961.

Quedan, sin embargo, excluidos del ámbito de aplicación:

1.º—El personal directivo a que se hace referencia en el art. 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

2.º—Los Ingenieros y Licenciados, que se hallan excluidos por propia y expresa voluntad manifestada por unanimidad, en la forma pertinente.

Art. 2.º—Ambito temporal. — El Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, y tendrá una duración de dos años, contados a partir de la entrada en vigor, entendiéndose prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma, con tres meses de antelación, por lo menos, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo anterior, existirá una etapa transitoria durante el año 1962, en los aspectos y condiciones que se especifican en las normas contenidas en otros artículos del Convenio.

## TITULO II.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

## CAPITULO UNICO

## Sección 1.ª—Introducción

Art. 3.º—En orden a la Organización del trabajo y a la productividad general, se establecen normas sobre: La calificación de tareas y puestos de trabajo.

La eficiencia del trabajo.

El tiempo de trabajo y su aprovechamiento.

contenidas en los artículos siguientes de este capítulo.

#### Sección 2.<sup>a</sup>—Calificación de tareas y puestos de trabajo

Art. 4.<sup>o</sup>—Criterios y factores de calificación y su ponderación.—Se enumeran a continuación los criterios y factores considerados para calificar las tareas y puestos de trabajo del personal Obrero. Las normas de calificación, se irán perfeccionando y adaptando a las peculiaridades de la Factoría, suprimiendo o introduciendo nuevos factores, o alternando las escalas de ponderación, siempre con la aprobación previa de la Comisión Calificadora a que se refiere el artículo 9.<sup>o</sup>

La escala de ponderación de los factores, que se utiliza para la calificación, obra en la Secretaría del Jurado de Empresa.

#### CUALIDADES FISICAS

MUSCULOS: Potencia. Agilidad. Resistencia.

SENTIDOS Y NERVIOS: Sensibilidad. Reflejos. Resistencia. Equilibrio general.

#### Influencia del ambiente

#### CULTURA Y FACULTADES INTELECTUALES

INSTRUCCION: Estudios. Idiomas extranjeros. Artes.

CUALIDADES DEL ESPIRITU: Claridad de espíritu. Memoria. Imaginación.

CUALIDADES ASOCIADAS: Educación. Dotes artísticas. Sentido psicológico.

#### CUALIDADES PROFESIONALES

Formación profesional. Aprendizaje. Especialización. Adaptación.

#### RIESGOS PROFESIONALES

Enfermedades. Accidentes.

#### CUALIDADES MORALES

INDIVIDUALES: Espíritu de iniciativa. Perseverancia.

COLECTIVAS: Autoridad. Espíritu de equipo. Disciplina.

CONSECUENCIAS DE LA ACCION: Responsabilidad por pérdidas económicas inmediatas.

Art. 5.<sup>o</sup>—Calificación de tareas.— Cuando las tareas realizadas en un puesto no se repitan con periodicidad regular, o la variabilidad de las mismas en una determinada sección obligue a frecuentes cambios de puestos de trabajo, la retribución del personal que las realice se basará en la propia calificación de las tareas. Esto no será de aplicación para el personal Empleado.

Calificación de puestos.— Cuando las tareas realizadas en un puesto se repitan con periodicidad regular, se obtendrá la calificación del mismo ponderando la calificación y frecuencia de las citadas tareas, utilizándose la calificación resultante del puesto para establecer la retribución correspondiente al personal que las ocupe.

El resultado de estas calificaciones se expresará por medio de un número denominado índice de calificación.

Art. 6.<sup>o</sup>—Clasificación de puestos del personal Empleado.— Los puestos del personal Empleado estarán clasificados, de acuerdo con la naturaleza y responsabilidad del trabajo,

y funciones encomendadas, en alguna de las Escalas

#### MI, T, A, ó B

que constarán de tres grados cada una.

Los puestos que signifiquen mando o jefatura sobre los anteriores, o responsabilidad análoga, serán libremente clasificados por la Dirección en Escalas similares y grados superiores a aquéllos.

Art. 7.<sup>o</sup>— 1) Etapas de calificación para el personal Obrero.—Serán las siguientes, tanto para los puestos existentes en la actualidad, como para los que se creen en el futuro.

1.<sup>a</sup>—Calificación provisional de los puestos aún no calificados y revisión de los que están en la actualidad.

2.<sup>a</sup>—Revisión general y unificación de criterios.

3.<sup>a</sup>—Calificación definitiva.

Las etapas primera y segunda, en lo que sea posible, se procurará estén concluidas dentro de los nueve primeros meses de 1962. La tercera a finales de dicho año.

2) Personal Empleado.— La calificación de los puestos del personal Empleado de los grados 1, 2 y 3, estará, en lo que sea posible, terminada el día 1 de febrero de 1963.

La posibilidad citada en los números anteriores se refiere a la calificación de los puestos que con arreglo a la técnica normal de calificación ofrezcan dificultades insuperables.

Art. 8.<sup>o</sup>—Revisión de las calificaciones definitivas.—La Dirección podrá acordar la revisión de la calificación de un puesto cualquiera de trabajo cuando se haya producido alguna variación en alguno de los supuestos y hechos en los que se basó la calificación.

a) Nuevas tareas o desaparición de tareas propias del puesto.

b) Variación en la proporción o frecuencia absoluta o relativa de las tareas del puesto.

c) Modificación en el producto, proceso, instalación, máquinas o herramientas y cualquier otra variación en la forma o contenido de los trabajos.

d) Modificación en las condiciones o circunstancias.

e) Cuando la escasez de personal con una cualidad o factor determinado, aconsejen el cambio del baremo en lo que se refiere a dicha cualidad o factor.

f) Error de cálculo o transcripción cometido en la calificación.

Se establecerán, al regular las normas generales de procedimiento, que la efectividad de este Convenio requieran, las condiciones en que los productores puedan instar la revisión de la calificación definitiva.

Art. 9.<sup>o</sup>—Órganos calificadores.— Para los puestos existentes en la actualidad y para las dos primeras etapas descritas en el art. 7.<sup>o</sup> se constituirá por la Dirección de la Empresa una Comisión Calificadora compuesta por el personal siguiente:

Presidente: Un técnico de la Empresa.

Vicepresidente: Un técnico de la Empresa.

Vocal 1.<sup>o</sup>: El Jefe de la Unidad a que pertenezca el puesto de trabajo.

Vocal 2.<sup>o</sup>: Una persona dedicada a materias sociales en la Empresa.

Para la tercera etapa se formará una Comisión de calificación defini-

tiva, compuesta por cinco miembros: tres representantes de la Empresa, de los cuales uno al menos será Técnico, y dos representantes del Jurado de Empresa.

La labor de esta Comisión será dirigida por el Técnico que la Empresa designe en cada caso.

Tanto por la Empresa como por el Jurado se nombrarán suplentes.

La Comisión, asesorada, si lo cree conveniente por otras personas conocedoras de la materia, decidirá la calificación definitiva en cada caso, siguiendo las normas dadas por la Empresa.

El Jurado de Empresa durante las tres etapas, prestará colaboración informativa.

Una vez superadas estas tres etapas, la citada Comisión seguirá constituida a efectos de asesorar y colaborar en ulteriores calificaciones y revisiones.

Art. 10.<sup>o</sup>—Niveles de puestos del personal Obrero.—Con objeto de simplificar el sistema de retribución, se establecen unos niveles definidos por un límite mínimo y otro máximo y según la siguiente tabla:

Nivel	Índice de calificación
1	De 100 a 105
2	106 a 110
3	111 a 115
4	116 a 120
5	121 a 125
6	126 a 130
7	131 a 135
8	136 a 140
9	141 a 145
10	146 a 150
11	151 a 155
12	156 a 160
13	161 a 165
14	166 a 170
15	171 a 175
16	176 a 180

Un puesto de trabajo cualquiera, pertenecerá al nivel entre cuyos límites se encuentre su índice de calificación.

#### Sección 3.<sup>a</sup>—Eficiencia del trabajo

Art. 11.<sup>o</sup>—Se entiende que la eficiencia del trabajo es función de:

La calidad del producto obtenido o servicio prestado.

La cantidad.

La cooperación a la productividad, técnica y económica general.

Art. 12.—Medida de la eficiencia.— Será el resultado de la medida de los tres factores enumerados en el artículo anterior, efectuada del modo que se establece en el presente Convenio, y de acuerdo con lo siguiente:

La eficiencia del trabajo quedará determinada por el producto del porcentaje de calidad (expresado en forma decimal) por el rendimiento y por el coeficiente de actuación.

Tanto el porcentaje de calidad, como el coeficiente de actuación, serán definidos en Secciones posteriores de este capítulo.

Se entenderá por rendimiento la medida de la actividad desarrollada, tomando como unidad la actividad mínima exigible.

Siendo la actividad un factor previo para el cálculo de la eficiencia, y teniendo presente que por el momento, la del personal Empleado no podrá ser, en la mayoría de los casos, determinada con gran exactitud,

ésta habrá de estimarse por sistemas de observación detallada o cuestionarios de actuación, para enjuiciar el alcance de la misma y su influencia en la eficiencia.

#### Sección 4.<sup>a</sup>—Calidad de los productos obtenidos o servicios prestados, y calidad del trabajo

Art. 13.<sup>o</sup>—Se entenderá por calidad correcta de un producto (sea producto final o intermedio) o servicio, la correspondencia del producto o servicio con las normas de calidad establecidas por la Dirección en cada caso.

Art. 14.<sup>o</sup>—Calidad del trabajo.— La calidad del trabajo realizado se determinará por la calidad del producto obtenido o servicio prestado.

Sin embargo, únicamente podrá determinarse la calidad del trabajo, en la proporción en que el resultado dependa de la capacidad y voluntad del trabajador, y no en la proporción en que dependa de los útiles o materiales empleados.

Art. 15.<sup>o</sup>—Porcentaje de calidad del trabajo, referido a un periodo de tiempo.—Se denominará así al porcentaje de unidades de tiempo o de obra, trabajadas o hechas con calidad correcta, calculado sobre el total de tiempo trabajado o el total de unidades de obra producidas.

Art. 16.<sup>o</sup>—Calidad exigida.—La Dirección en cada caso, teniendo en cuenta la importancia de las pérdidas que pueda suponer el trabajo defectuoso, y las exigencias del mercado, podrá fijar (de acuerdo con las normas de calidad) porcentajes mínimos de calidad para cada puesto de trabajo o para cada trabajo en particular, si procediese.

Art. 17.<sup>o</sup>—Calidad de conjunto.— En los casos en que el resultado final dependa de la actuación de varios productores, que trabajen en equipo, línea o cadena, sin que sea posible prácticamente distinguir la calidad del trabajo individual, podrán ser fijados los mínimos de calidad para la totalidad del grupo.

Art. 18.<sup>o</sup>—Calidad reconocida.—De la misma forma cuando la calidad del trabajo de uno o varios productores dependa de la calidad del trabajo de otro u otros, y ésta sea difícil de determinar en la práctica, podrá reconocerse a estos últimos una calidad que será un porcentaje del promedio de la del grupo sobre cuyo trabajo influyen.

#### Sección 5.<sup>a</sup>—Cantidad de trabajo

Art. 19.<sup>o</sup>—Unidad de medida.—Para medir la cantidad de trabajo desarrollado se utilizará como unidad el "punto".

Se entiende por "punto" la cantidad de trabajo útil desarrollado efectivamente en un minuto, teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un productor capacitado y adaptado al puesto, trabajando a un ritmo mínimo normal.

Art. 20.<sup>o</sup>—Procedimiento de medición.— Para determinar la cantidad de trabajo contenida en una tarea cualquiera, se hará un estudio de la misma, teniendo en cuenta el tiempo empleado, el ritmo de ejecución o actividad y el descanso necesario, hasta llegar a fijar en puntos dicha cantidad de trabajo.

Art. 21.<sup>o</sup>—Actividad (o ritmo) horaria.—Será la suma de puntos efec-

tivamente obtenidos por un productor durante una hora.

Art. 22.º—Actividad media o simplemente "actividad", referida a un período de tiempo (día, mes, trimestre, etc.)—Será el cociente de dividir el número de puntos obtenidos durante el período de tiempo que se considere, por el número de horas trabajadas, tanto ordinarias como extraordinarias, en el mismo período.

Art. 23.º—Revisión continua de tiempos.—Con objeto de que la medida de los trabajos responda en todo momento a la realidad, y evitar con ello la injusticia que pueda suponer una defectuosa o inactual medida del tiempo necesario para hacerlos, la Dirección tendrá un servicio de comprobación que de forma continua o periódica efectuará revisiones para corregir los defectos o errores.

La revisión se efectuará siempre, para fijar nuevos tiempos, cuando haya variado el método, herramientas, máquinas, instalaciones, materiales, productos finales o intermedios, o cualquier otro factor de los que depende el tiempo de ejecución.

Art. 24.º—Actividad de conjunto.—En los casos en que sean antieconómicos o difíciles la medida y el control de la actividad individual, se medirá y controlará la actividad del grupo, cuando esté constituido por productores que trabajan en equipo, línea o cadena.

Art. 25.º—Actividad reconocida.—Cuando sean antieconómicos o difíciles la medida y el control de la actividad de uno o varios productores, trabajen independientemente o en grupo, de cuya actividad dependa en todo o en parte la actividad de otro u otros, podrá reconocérseles una actividad que será un porcentaje de la del promedio del grupo sobre cuyo trabajo puedan influir.

Art. 26.º—Actividad observada.—Se denominará así a la actividad del personal que no esté sujeta a medida efectuada de acuerdo con el resto de los artículos de esta Sección.

Se determinará por observación directa o por medio de cuestionarios o informes de actuación, y se concretará en alguna de las expresiones siguientes:

- "Inferior a la mínima exigible".
- "Aceptable".
- "Superior a la aceptable".
- "Excelente".

#### Sección 6.ª—Productividad técnica y económica generales

Art. 27.º—Productividad general.—Se entiende que depende de la actuación individual de todas las personas que desempeñan puestos de trabajo, y de la actuación colectiva de los diversos grupos o unidades que directa o indirectamente participan en la producción, no solamente en lo que se refiere a la calidad y cantidad de trabajo, sino también en aquellos aspectos que hacen posible el mantener una buena organización, y un aceptable rendimiento de los elementos materiales que intervienen en el trabajo.

Art. 28.º—Medida de la cooperación a la productividad general.—Se concretará en un número denominado "coeficiente de actuación", que se referirá y tendrá validez para un período de tiempo determinado (mes, trimestre, semestre, etc.) Su valor se

determinará de acuerdo con lo contenido en los tres artículos siguientes.

Art. 29.º—Actuación correcta.—Será la del individuo o grupo cuya actuación, durante el período considerado, merezca este calificativo.

El coeficiente de actuación correcta será 1.

Art. 30.º—Actuación superior a la correcta.—En cada caso, el Jefe del Departamento o persona en quien delegue, concederá a propuesta del Jefe inmediato, a aquellos productores a grupos cuya actuación durante un período de tiempo les haya hecho acreedores a ello, un incremento en el coeficiente de actuación correspondiente a dicho período.

Para juzgar los méritos que puedan dar lugar a un incremento del coeficiente de actuación, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- 1) Calidad meritoria de los trabajos.
- 2) Superación de la actividad exigible (superior a 60 puntos de acuerdo con los artículos 39.º y 42.º) en el caso de que haya sido fijada para el puesto, o grupo de puestos.
- 3) Méritos en la prevención de accidentes.
- 4) Actuación meritoria en la utilización, conservación y aprovechamiento de los elementos materiales de trabajo.
- 5) Interés meritorio demostrado por la economía de la producción concretado en ideas de mejora e iniciativas, o en colaboración prestada para la experimentación o puesta en práctica de nuevos métodos, o de cualquier otra forma.
- 6) Cooperación meritoria con otros individuos o grupos.
- 7) Otros méritos especiales.

En cada caso, a la vista de las circunstancias que concurran, se determinará la cuantía del incremento en el coeficiente de actuación.

Art. 31.º—Actuación inferior a la correcta.—Como consecuencia de la actuación de un productor o grupo de productores traducida en hechos concretos, podrá ser rebajado su coeficiente de actuación, en los casos y porcentajes que se indican:

Actividad diaria inferior a 60 puntos, imputable al productor, excepto ineptitud física o que no haya transcurrido un mes desde que ocupó el puesto por primera vez:

Por dos días en un período de un mes natural: el 10 %

Por tres días no consecutivos en el mismo período: el 30 %

Por tres días consecutivos o cuatro o más no consecutivos: el 50 %

Actividad media mensual, inferior a la exigida para su puesto, según los artículos 39.º y 42.º: el 10 %

Faltas de asistencia injustificadas: Por cada falta, el 10 %, hasta dos faltas en un período de un mes natural.

Por tres y más faltas en un período de un mes natural: el 50 %

Las detracciones en la percepción que se produzcan por aplicación del presente artículo, pasarán íntegramente a incrementar los fondos de la Sección Metal de Protección asistencial creada y regulada en el art. 92.º del presente Convenio.

#### Sección 7.ª—Del tiempo de trabajo, y su aprovechamiento

Art. 32.º—Jornada de trabajo.—La jornada ordinaria será de ocho horas

efectivas de trabajo en el puesto, para el personal Obrero.

La preparación para el comienzo o cese del trabajo, en lo que se refiere al cambio de ropa y aseo personal, se hará en los minutos anteriores o posteriores al comienzo o terminación de la jornada.

La parada reglamentaria en los trabajos continuos se considerará trabajo efectivo.

Aquellos productores de la mano de obra que realicen una jornada efectiva de trabajo inferior a ocho horas, renuncian a ella, considerándose compensados con las mejoras económicas que representa el presente Convenio.

En cuanto a la jornada del personal Empleado continuará siendo de siete u ocho horas en los mismos casos y circunstancias que determinan su jornada en la actualidad. Los Empleados con derecho a jornada reducida de verano, renuncian a ella, considerándose compensados con las mejoras económicas del presente Convenio.

Art. 33.º—Sistema de control.—De acuerdo con las facultades que a la Empresa confiere la legislación vigente, la Dirección podrá dictar las normas y adoptar el sistema de control que estime oportunos para el cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior.

Art. 34.º—Horario.—La fijación o modificación del horario de trabajo con carácter permanente, será facultad de la Dirección, oyendo previamente al Jurado de Empresa, y sin perjuicio de lo que determinen los Organismos Administrativos competentes. Si éstos modificasen la decisión de la Dirección, dicha decisión tendrá no obstante carácter ejecutivo, hasta el momento de la revocación por parte de los citados Organismos.

Art. 35.º—Trabajo a turnos.—Podrá ser establecido el trabajo a turnos en aquellas unidades en que en la actualidad no existe, cuando la Dirección lo estime conveniente, en las mismas condiciones establecidas en el artículo anterior.

Ningún productor en el trabajo a turnos podrá cesar en el trabajo antes de ser relevado; el tiempo de exceso sobre su jornada normal le será abonado como extraordinario.

Art. 36.º—Horas extraordinarias.—El personal acepta la obligación de trabajar horas extraordinarias a requerimiento de la Empresa hasta un límite máximo de 4 diarias, 50 al mes, y 120 al año, o mayor extensión si así se autorizase por los organismos correspondientes.

Esta obligación es independiente de la derivada de la legislación vigente para los casos y circunstancias excepcionales.

Art. 37.º—Saturación individual.—La actividad media diaria mínima exigible será de 60 puntos a la hora.

Además de la facultad de la Empresa de imponer la sanción de despido a que se refiere el supuesto f) del art. 77.º de la Ley de Contrato de Trabajo, para aquellos casos de disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual del trabajo, se considerará automáticamente incurso en tal supuesto, y sancionable como legalmente proceda, a todo operario cuyo rendimiento resulte,

injustificadamente, inferior al mínimo exigible en cada caso.

Tres días consecutivos o seis alternos en un mes natural a actividad inferior, serán motivo suficiente para que la Dirección de la Empresa, sin más, incie las actuaciones.

Si la causa del rendimiento inferior fuese la falta de aptitud física, apreciada por el Servicio Médico de Empresa, el productor podrá ser trasladado a otro puesto para el que pueda ser apto, o incluso, si fuera éste el caso, a un puesto de capacidad disminuida.

Si la causa fuese una insuficiente instrucción o adaptación al puesto, se le concederá, por una sola vez, un plazo de un mes para aumentar su actividad. En caso de repetirse el rendimiento inferior podrá ser trasladado a otro puesto para el que pueda ser apto, o ser dado de baja como productor de la Empresa, según la Dirección determine. Esto no será de aplicación durante los plazos establecidos como período de prueba en el art. 64.º

Si la causa no fuese ninguna de las dos anteriores y, sea cual fuere, no pudiera servir a juicio de la Dirección de correcto justificante al rendimiento inferior, se aplicará la sanción que corresponda.

Art. 38.º—Tiempos improductivos.—Por los tiempos-máquina, o de parada o espera, no imputables al trabajador, en tareas a incentivo, se le reconocerá una actividad de 60 puntos por hora improductiva.

Si por causas no imputables a la Empresa ni al trabajador, fuese preciso al comenzar la jornada suspender la ejecución del trabajo en régimen de remuneración por incentivo, se abonará el tiempo correspondiente a la interrupción a razón del jornal fijado en la Reglamentación para la categoría profesional, siempre que los trabajadores hayan de permanecer en sus puestos.

Art. 39.º—Saturación de conjunto.—Para poner a todos los productores que intervengan en un trabajo en equipo, línea o cadena, en situación de obtener primas de la mayor cuantía posible, en aquellos casos en que la actividad de un individuo dependa de la actuación de otro u otros, se procurará organizar y estimular el ritmo de los trabajos con las siguientes normas:

En los trabajos en equipo, línea o cadena, y en general, en todos aquellos trabajos que puedan considerarse como fases del proceso de producción, la Dirección previó estudio, y dentro de los principios de la organización del trabajo, podrá fijar para cada puesto una actividad mínima que será superior a 60, con objeto de regularizar la marcha del proceso de forma que la actividad de unos no pueda frenar o aminorar la de otros, y de reducir en todo lo posible los tiempos improductivos y los atascos o acumulación de materiales o productos.

Art. 40.º—Con carácter general se entenderá como actividad óptima normal la de 80 puntos a la hora.

Dentro de los principios y límites de la organización científica del trabajo, la Dirección podrá fijar un tope máximo de actividad en los casos en que, de ser rebasado, signifique perjuicio para otros productores o para

el resultado económico de la producción.

Art. 41.º—Regularidad de conjunto.—Con independencia de lo expresado anteriormente, cuando uno o varios productores, trabajando en equipo, línea o cadena con otros, tenga una actividad media mensual notablemente inferior al promedio del grupo, durante un mes, de manera que frene o aminore el rendimiento de sus compañeros, se le requerirá para que exponga las causas. Si éstas pudieran ser evitadas mediante una mejor organización del trabajo o una instrucción adecuada, el Jefe de la unidad o el servicio encargado de la organización, le ayudará a ponerse en condiciones de alcanzar el promedio del grupo.

Si el rendimiento inferior persistiera durante dos meses consecutivos o tres en el transcurso de seis meses, podrá ser trasladado a otro puesto del mismo nivel, para el cual pueda ser apto, y si esto no fuera posible, a un puesto del nivel inferior, si bien a título personal y especial hasta tanto pueda ser destinado a un puesto del nivel en cuestión, y a efectos de retribución, se le reconocerá la clasificación de nivel que tenía anteriormente. Si el nuevo puesto no estuviera a control se le reconocerá, hasta tanto lo estuviere o fuere trasladado a un puesto a control, la actividad media del semestre anterior.

Se entenderá que la actividad es notablemente inferior al promedio del grupo, cuando la diferencia sea de 5 ó más puntos.

Art. 42.º—Saturación de elementos materiales.—Para lograr la saturación de los elementos materiales que intervienen en la producción y obtener de ellos un mayor rendimiento, también podrán fijarse actividades superiores a 60, para puestos que supongan servicio o utilización de instalaciones, máquinas o medios de transporte, de importancia en el proceso de la producción o que supongan una inversión para cuya más rápida amortización, sea necesaria una utilización intensiva.

Art. 43.º—Trabajos complementarios para la saturación.—Para eliminar en lo posible tiempos improductivos, dar a los productores la posibilidad de lograr actividades superiores a 60 (y por tanto de obtener la prima correspondiente) y aumentar la productividad del conjunto, podrán ordenarse trabajos complementarios, aún cuando no sean propios de la profesión ni del puesto desempeñado, cuando no supongan una gran especialización y no resulten vejatorios para el productor.

Estos trabajos, a efectos de retribución, serán considerados como de calificación igual a la del puesto desempeñado. Cuando no exista calificación del puesto, pero si de las tareas habituales, a estos trabajos complementarios, en el caso de que puedan realizarse con incentivo, se les asignará por tal incentivo el de la tarea habitual con calificación mínima.

### TITULO III.—DEL REGIMEN DE PERSONAL

#### CAPITULO UNICO

##### Sección 1.ª—Clasificación del personal

Art. 44.º — Grupos del personal

Obrero.—El personal Obrero estará clasificado en cuatro Grupos:

Grupo A  
" B  
" C  
" D

Pertenecerán al Grupo A los Obreros varones, mayores de 18 años, que intervienen directamente en la producción, mantenimiento o explotación de los Servicios. Los productores del Grupo A vendrán definidos por exclusión, y serán los productores varones mayores de 18 años, que no puedan ser incluidos en ninguno de los otros Grupos.

Pertenecerán al Grupo B los productores de ambos sexos, mayores de 18 años, que efectúen fundamentalmente labores auxiliares, en general, de inferior rango, esfuerzo y responsabilidad. Y será, entre otros, el personal dedicado a:

Servicio de limpieza de oficinas, locales y cuartos de aseo.

Personal de cuartos de herramientas y cuidado de materiales.

Personal de almacén, de limpieza de patios, pistas y análogos.

Peones recaderos.

Personal de jardinería, ornato, etc. y cualesquiera otros análogos.

Pertenecerán al Grupo C los productores que por el Servicio Médico de Empresa hayan sido declarados de capacidad disminuída.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la Dirección, si ello es posible, libremente, podrá designar a productores declarados de capacidad disminuída, para desempeñar con carácter transitorio, puestos de otro Grupo, entendiéndose que en ningún momento, por este hecho, se modifica su carácter de capacidad disminuída, pudiendo la Dirección, cuando lo estime oportuno, disponer sean destinados a un puesto del Grupo C, sin que por ello tengan los productores en este caso derecho a reclamación alguna y estando en todo momento sujetos a lo que sobre capacidad disminuída se halle establecido en las disposiciones legales, en el Reglamento de Régimen Interior y en el presente Convenio. En estos casos percibirán la retribución correspondiente al puesto desempeñado.

Con independencia de lo anterior, cualquier productor del Grupo C, que tuviese diez o más años de antigüedad en la Empresa, será, a los efectos meramente retributivos, equiparado a los del Grupo B. Perderá no obstante esta condición especial más favorable, cuando habiéndole sido ofrecido un puesto del Grupo B, no lo hubiera aceptado.

Pertenecerán al Grupo D los productores menores de 18 años o que estén en período de formación:

Aprendices  
Pinches.

Art. 45.º—Escalas para el personal Empleado.—Se utilizarán las Escalas establecidas para clasificar los puestos a desempeñar por el personal empleado, y de acuerdo con el artículo 6.º y concordantes.

Art. 46.º—Clasificación de Empresa.—La clasificación de Empresa del personal Obrero, estará determinada en cada momento por el Grupo a que pertenezca y por el nivel entre cuyos límites está comprendido el

número que expresa el índice de calificación del puesto que efectivamente desempeñe, de acuerdo con el art. 10.º

La clasificación de Empresa de un Empleado estará determinada en cada momento por la Escala y el grado a que pertenezca el puesto que efectivamente desempeñe.

Art. 47.º — Derechos laborales y económicos.—Los derechos laborales y económicos de un productor serán en cada momento los que le correspondan por el puesto de trabajo que efectivamente desempeñe, respetando los derechos de su categoría profesional reglamentaria.

##### Sección 2.ª—Puesto de trabajo y aptitudes

Art. 48.º—Puesto de trabajo y aptitudes.—La asignación a un puesto de trabajo, y la continuación en el mismo, estarán supeditadas a la correspondencia entre las aptitudes reales del individuo, las aptitudes exigidas para su desempeño y a las necesidades de la producción, apreciadas por la Dirección, y casos de fuerza mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 60.º sobre ascensos y descensos.

Art. 49.º—Aptitud para un puesto. Se entenderá que existe aptitud para un puesto, cuando el trabajo efectivamente desarrollado corresponda en calidad y cantidad a las exigidas para dicho puesto.

Art. 50.º — Jubilación por inaptitud.—La jubilación tendrá carácter obligatorio a los 65 años para los declarados de capacidad disminuída, siempre que se observen los requisitos previos de que el Servicio Médico de Empresa determine que los productores carecen de la necesaria aptitud laboral para el desempeño de los puestos de capacidad disminuída que se les hubiese asignado.

Asimismo será obligatoria la solicitud de pensión de invalidez de la Mutualidad para los que no alcancen dicha edad cuando la inaptitud se acredite en el oportuno informe del Servicio Médico de Empresa. La jubilación forzosa quedará supeditada en este caso a la concesión de pensión de invalidez que deberá ser aceptada en todo caso por el productor. De ser concedida dicha pensión y no aceptarla el productor podrá procederse a su jubilación forzosa.

Independientemente del cumplimiento de lo anterior si la Empresa concediese voluntariamente, con carácter general, algún complemento o condiciones más beneficiosas de jubilación, también podrán serles de aplicación en la medida en que se determine por la Dirección en cada caso.

##### Sección 3.ª—Movilidad del personal

Art. 51.º—Movilidad del personal. Una racional organización del trabajo hacia la mayor productividad, es incompatible con la existencia de un número determinado y fijo de puestos o de individuos en cada unidad de trabajo o en la Factoría en su totalidad.

Por ello, con objeto de adaptar la plantilla de una unidad cualquiera (Equipo, Grupo, Taller, Servicio, Departamento, etc.) a las necesidades reales, el personal podrá ser trasladado de una unidad a otra, o de un puesto de trabajo a otro dentro de

la misma unidad, cuando la Dirección lo crea conveniente o necesario, por sí y sin más trámites, aún cuando el cambio implique aumento o disminución de plantilla real en cualesquiera unidades de trabajo.

Art. 52.º—Garantías para el personal.—La Dirección procurará en todo caso que la calificación del nuevo puesto de trabajo, ocupado como consecuencia de un cambio por aplicación del artículo anterior, pertenezca al mismo nivel que el puesto que anteriormente tuviera el individuo afectado.

Cuando esto no fuera posible a efectos de retribución se le seguirá aplicando con carácter meramente personal y especial el índice de calificación correspondiente al puesto anterior.

En el caso de que su nuevo puesto no estuviera a control, se le pagará el promedio de los seis meses anteriores, hasta tanto se califique y mida su rendimiento en el nuevo puesto, o se le traslade a un puesto que esté en estas condiciones. En este supuesto, el citado promedio no podrá ser inferior a la retribución mínima que por aplicación del presente Convenio le correspondería en el puesto de origen.

En cuanto al personal Empleado, se le reconocerá la retribución correspondiente a la clasificación de Empresa por su anterior puesto, cuando fuese superior a la del nuevo puesto.

Estas normas no serán de aplicación a los cambios de puestos originados por faltas cometidas, tanto de las especificadas en las disposiciones legales, como en el Reglamento de Régimen Interior vigente en el momento de cometerse, ni tampoco a los cambios o traslados que puedan derivarse de la aplicación de otros artículos del presente Convenio, a menos que en los mismos se disponga lo contrario.

Art. 53.º — Independientemente de lo establecido en las disposiciones legales, en el Reglamento de Régimen Interior vigente en cada momento y en otros artículos de este Convenio, serán motivos suficientes para el cambio de puesto cualquiera de los siguientes:

La calidad deficiente del trabajo cuando esté en desacuerdo con la exigida para su puesto según las normas de calidad existentes, siempre que sea reiterada e imputable al productor.

El oponer resistencia a la tareas de organización del trabajo (estudio o aplicación de nuevos métodos, estudio de tiempos, calificación de puestos, medida y control del trabajo en sus diversos aspectos, etc.) haciéndolas difíciles e imposibles, manifestada esta resistencia bien de manera abierta y activa, bien de forma pasiva y encubierta, modificando su actuación habitual o incitando a otros a la resistencia.

##### Sección 4.ª—Cobertura de puestos.—Progresión, promoción y ascenso

Art. 54.º—Cobertura de puestos de trabajo.—Caso general.—La cobertura de un puesto de trabajo será precedida de un examen de aptitudes, que podrá consistir en una valoración de los méritos según resulte de la actuación y experiencia anterior del indi-

viduo o en la superación de pruebas teóricas y prácticas, o ambas cosas.

Casos especiales.—Se considerarán como tales los regulados, referentes a esta materia, en los artículos siguientes.

Art. 55.—Progresión del personal. Se denominará de esta forma el paso de un productor de un puesto a otro de más alta calificación, incluido en un nivel o grado superior.

La progresión se hará por valoración de mérito de acuerdo con el artículo 30.º por prueba de aptitudes, o por ambos procedimientos.

Art. 56.—Promoción.—Es el paso de un productor de un Grupo a otro superior, a otra Escala o a un puesto de mando o jefatura.

Se hará por valoración de méritos de acuerdo con el art. 30.º, por prueba de aptitudes o por ambos procedimientos conjuntamente.

Si la promoción supone ocupar puesto de mando o jefatura, podrá hacerse por libre designación de la Dirección.

Art. 57.—Ascenso.—A los efectos meramente reglamentarios, y a los que en cada caso la Dirección estime conveniente, subsistirá el paso de una categoría reglamentaria a otra superior.

Aún cuando de hecho existirá muchas veces una correlación entre las categorías reglamentarias y las calificaciones de los puestos de trabajo desempeñados por los individuos, no habrá ninguna relación obligatoria entre las categorías laborales y las calificaciones de los puestos a desempeñar.

Para aquellos casos en que la Reglamentación actual vigente señala un turno de antigüedad y otro de libre designación, los productores renuncian al turno de antigüedad, y la Dirección al de libre designación.

Los ascensos para el personal Administrativo serán siempre por concurso-oposición, con arreglo a los programas que serán dados a conocer con tres meses de anticipación al menos, a la fecha de las pruebas o exámenes.

Estos programas serán confeccionados por la Dirección con la colaboración del Jurado de Empresa, en el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha en que se firme el Convenio. Su aprobación y la de sucesivas modificaciones, si las hubiere en el futuro, será competencia de la Comisión para la progresión, promoción y ascenso.

Art. 58.—Porcentajes de categorías para el personal Administrativo. Anualmente será revisada la plantilla del personal Administrativo, y sacadas a concurso-oposición las plazas vacantes para adaptar la situación real a los siguientes porcentajes de las categorías reglamentarias, respecto al total:

Oficiales de primera .....	30%
Oficiales de segunda .....	40%
Auxiliares Administrativos	30%

Por excepción, para el primer concurso-oposición que se realice, se cubrirán las vacantes entre los de la categoría inmediata inferior.

Art. 59.—Formación para la progresión, la promoción y el ascenso.—La Dirección podrá hacer preceptiva la asistencia con aprovechamiento, a cursos, clases u otra modalidad de formación, con carácter previo o posterior, para aquellos individuos que

aspien a puestos que supongan progresión o promoción, o a categorías superiores si se trata de ascenso, en horas dentro o fuera de la jornada ordinaria, no excediendo el número de horas de 50 por cada vez.

Cuando los cursos preceptivos se dieran fuera de la jornada ordinaria, estas horas invertidas se abonarán como extraordinarias.

Ar. 60.—Norma de Ascenso para el personal obrero de los generalmente denominados "Talleres de Producción" del Departamento Fábrica (Batería de Cok, Subproductos, Hornos Altos, Hornos de Acero, Lamina-ción y Tren de Chapa). No obstante lo anteriormente dispuesto, para estas dependencias, se seguirá la norma de ascensos, aprobada por el Jurado de Empresa, en sesión de 1.º de marzo de 1961.

En los casos de ascenso se tendrá siempre presente:

1.º—Antigüedad en el puesto de trabajo en propiedad.

2.º—En caso de empate, antigüedad en el Taller; y

3.º—De existir empate también en este supuesto, habrá de tenerse en cuenta la antigüedad en la Empresa.

Se entiende, que en estos casos de ascenso por antigüedad se efectuarán los mismos siempre que el operario reúna las condiciones mínimas de aptitud para el nuevo puesto que hubiera de desempeñar.

Se observará el mismo sistema en los casos de descenso, si bien y con el objeto de no perjudicar a los productores con renuncias, se le abonarán todas las remuneraciones del puesto fijo que tengan, pero sin embargo habrán de realizar las funciones propias del puesto que al desplazarse el escalafón completo les corresponda.

Como condición precisa para estas percepciones se fija:

Todo el personal que haya renunciado será sometido a reconocimiento médico y técnico que fije si puede desempeñar el puesto inmediato superior del escalafón cuando se produzca una vacante.

En el supuesto que de tal reconocimiento se le declare apto para desempeñar dicho puesto, deberá ascender al producirse la vacante.

Si no lo hiciese, deberá renunciar por escrito y quedará incurso en la Norma desarrollada en este artículo a todos los efectos.

Si en tal reconocimiento se les declara no aptos para el puesto inmediato superior, quedará sujeto a las oscilaciones en los puestos por aplicación de la Norma, respetándole a título personal los emolumentos del puesto que tenga en propiedad.

La excepción a la Norma de ascensos en los distintos escalafones, anteriormente expresada, será aplicable, exclusivamente a los productores con renuncia anterior a 1.º de marzo de 1961, fecha de la aprobación de dicha Norma por el Jurado de Empresa, Sección Metal.

Si del reconocimiento médico a que anteriormente se hace referencia resultare algún productor como de "capacidad disminuida", deberá el mismo pasar a ocupar el puesto que dentro de esta clasificación se le destine.

Art. 61.—Comisión para progresión, promoción y ascenso.—Estará compuesta por:

1) El Jefe de Personal, como Presidente.

Y como Vocales:

2) El Jefe de Formación.

3) El Jefe ejecutivo de la Unidad a la que pertenezca el puesto o vacante en categoría a cubrir o persona en quien delegue.

4) Un Vocal del Jurado de Empresa perteneciente a la misma categoría profesional en la que se ha de cubrir vacante, o en su caso, perteneciente al mismo nivel que el puesto de trabajo a cubrir, si es posible. En el caso de tratarse de personal Empleado el Vocal del Jurado se procurará pertenecer a la misma Escala y grado.

5) Un productor designado por el Jurado de Empresa de la misma unidad en que se ha de cubrir vacante en categoría profesional, o puesto, si es posible, perteneciente a esta misma categoría, o al mismo nivel, o Escala y grado, que el puesto a cubrir, en su caso.

Para casos de ascensos del personal administrativo, de acuerdo con porcentajes establecidos en el artículo 58.º, el Tribunal estará formado únicamente por los indicados bajo los números 1), 2) y 4).

Art. 62.—Nuevos puestos de trabajo.—Para la cobertura de puestos de trabajo no existentes en la actualidad y que pudieran crearse en el futuro, la Dirección decidirá en cada caso, si se aplicarán las normas contenidas en los artículos anteriores u otras distintas, según lo que estime más conveniente.

Sección 5.ª—Situaciones del personal en relación con el puesto.

Art. 63.—Situación provisional.—Se considerará que un productor se encuentra en situación provisional en un puesto, cuando habiendo sido designado para su desempeño no haya adquirido la situación efectiva.

Art. 64.—Situación efectiva.—Con objeto de que la cobertura de un puesto vaya seguida de un período de adaptación, durante el cual pueda observarse racionalmente la idoneidad o aptitud del productor, tanto en beneficio de éste como de la organización del trabajo, se considerará necesario establecer unos plazos lo suficientemente amplios que permitan al productor conocer sus aptitudes para el puesto y a la Dirección juzgar su idoneidad real para el mismo.

A estos efectos, en todos los casos de cobertura de puestos, sea cual fuere el procedimiento seguido para su designación, se entenderá que no se ha alcanzado la situación efectiva hasta haber demostrado su aptitud en los siguientes períodos de observación.

1.º—Personal de nuevo ingreso.—Tres meses.

2.º—Personal perteneciente con anterioridad a la plantilla de la Empresa.—Un mes.

3.º—Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación a que se refiere el art. 62.º.—Tres meses.

En cuanto al personal de nuevo ingreso, durante el período señalado, tanto el productor como la Dirección de la Empresa podrán libremente rescindir el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En cuanto al personal perteneciente con anterioridad a la cobertura del puesto a la plantilla de la Empresa, en el caso de que el productor no resultase apto, será reintegrado a su anterior puesto.

## TITULO IV.—CONDICIONES ECONOMICAS

### CAPITULO I.—CONCEPTOS GENERALES

Art. 65.—Retribución del trabajo. En sentido amplio, se considerará constituida por todas las percepciones y servicios que reciban los individuos que constituyen el personal, por su condición de productores de la Empresa y por el trabajo realizado.

—Se clasifica en retribución directa y complementos sociales.

Art. 66.—Retribución directa.—Comprende las percepciones que con este carácter reciba el personal, en función de:

La calificación del trabajo, y  
La eficiencia del trabajo personal, entendiéndose que la eficiencia depende de:

La calidad del trabajo personal (de un individuo o de un grupo).

La cantidad, y  
La cooperación a la productividad general.

Se tendrán también en cuenta cuando proceda el horario de trabajo y las circunstancias individuales o especiales.

La retribución directa comprende las siguientes percepciones:

PERCEPCION GLOBAL.—Que está constituida por:

Percepción por tiempo ordinario trabajado.

Percepción por tiempo no trabajado.

PERCEPCION ESPECIAL.—Que comprende:

Percepción por tiempo extraordinario trabajado.

Percepción por circunstancias individuales o especiales.

A la suma de la percepción global y de la percepción especial se la denominará PERCEPCION TOTAL.

Art. 67.—Complementos sociales. A modo de retribución indirecta, tendrán este carácter los servicios y aportaciones no comprendidos en el artículo anterior, destinados a fines de previsión y seguridad social, formativos, culturales, asistenciales, o de cualquier otro tipo con finalidad social, establecidos con carácter obligatorio o potestativo, y que en el presente o en el futuro favorezcan al productor y a sus familiares.

### CAPITULO II.—RETRIBUCION DEL PERSONAL OBRERO

Sección 1.ª—Percepción por tiempo ordinario trabajado

Art. 68.—Concepto.—Es la que corresponde a la calificación y eficiencia del trabajo realizado en jornada ordinaria.

Art. 69.—Composición.—La percepción por tiempo ordinario trabajado estará compuesta por los siguientes conceptos:

Percepciones reglamentarias.  
Premio de nivel por actuación correcta.

Prima de rendimiento sobre premio de nivel por actuación correcta.

Cada una de estas tres percepciones conservará a todos los efectos, dentro del salario, su individualidad propia, sean cuales fueren los conceptos derivados de las mismas, sus vicisitudes y aplicaciones, y las denominaciones dadas a estos tres conceptos originales y a sus derivados.

Art. 70.º—Percepciones reglamentarias.—Serán para cada individuo, las que le correspondan por su categoría profesional reglamentaria y puesto que desempeñe, todo ello según las disposiciones legales aplicables en cada caso.

Art. 71.º—Premio de nivel por actuación correcta.—Dependerán para cada individuo del Grupo a que pertenezca, según el art. 44.º, del nivel en que esté comprendido su puesto de trabajo y de su actuación individual o de equipo o grupo.

Supuesta la actuación correcta, de acuerdo con lo establecido en los artículos 29.º, 30.º y 31.º, será para cada uno, una cantidad tal, que sumada a la totalidad de sus percepciones reglamentarias, excepto antigüedad, y plus de nocturnidad en su caso, dé como resultado una cantidad igual para todos los individuos que desempeñen puestos del mismo grupo y del mismo nivel.

Para actividad inferior a 60 puntos a la hora, no existirá premio de nivel por actuación correcta.

Art. 72.º — Prima de rendimiento sobre premio de nivel por actuación correcta.—Dependerá de la actividad y de la actuación desarrolladas por cada individuo o grupo, en su caso.

No obstante tener el carácter que expresa su denominación, su importe será calculado, como forma más favorable para el productor, supuesta la actuación correcta, aplicando el porcentaje de prima que corresponda a la actividad desarrollada, sobre la suma de las percepciones reglamentarias (de acuerdo con el art. 70.º) y del premio de nivel por actuación correcta que le corresponda.

Para actividad igual o inferior a 60 puntos hora no existirá prima de rendimiento.

Art. 73.º—Nomenclatura.—A los solos efectos de facilitar la redacción y comprensión del articulado, y de simplificar las fórmulas que servirán para la determinación y cálculo de las percepciones, se establece la siguiente terminología:

A la cantidad que resulte de sumar las percepciones reglamentarias (excepto antigüedad, plus de nocturnidad en su caso) y el premio de nivel por actuación correcta, se la denominará *salario de nivel*.

A la prima de rendimiento sobre premio de nivel por actuación correcta se la denominará, simplemente, *prima*.

Art. 74.º—Retribución correspondiente a la calificación de trabajo.

*Salarios de nivel.*—Supuestas la actuación y calidad correctas, y actividad diaria no inferior a 60 puntos a la hora, serán los que se expresan a continuación:

## PERSONAL OBRERO DEL GRUPO A

Salario de nivel por tiempo ordinario trabajado

Nivel	Por jornada de 8 horas-Ptas.	Por hora Ptas.
1	68,25	8,53
2	71,50	8,94
3	74,75	9,34
4	78,00	9,75
5	81,25	10,16
6	84,50	10,56
7	87,75	10,97
8	91,00	11,37
9	94,25	11,78
10	97,50	12,19
11	100,75	12,59
12	104,00	13,00
13	107,25	13,41
14	110,50	13,81
15	113,75	14,22
16	117,00	14,62

## PERSONAL OBRERO DEL GRUPO B

Salario de nivel por tiempo ordinario trabajado

Nivel	Por jornada de 8 horas-Ptas.	Por hora Ptas.
1	61,42	7,68
2	64,35	8,04
4	67,27	8,41
4	70,20	8,77
5	73,12	9,14
6	76,05	9,51

Art. 75.º—Retribución correspondiente a la eficiencia del trabajo.

1.º—A la cantidad de trabajo: prima.—Fijada por primera vez, por aplicación del art. 20.º o por revisiones subsiguientes, por aplicación del art. 23.º y del 20.º, la cantidad de trabajo contenida en una tarea cualquiera, expresada en puntos, el personal que la realice tendrá derecho, supuesta la actividad diaria superior a 60 puntos a la hora, a una prima de acuerdo con lo dispuesto en la Sección 5.ª de "Organización del Trabajo" y conforme a las siguientes normas:

Se distinguen dos casos:

a) Actividad superior a 60 puntos e inferior a 70 a la hora:

Por cada punto de exceso sobre 60, el 2,5 % del salario de nivel correspondiente.

b) Actividad de 70 o más puntos a la hora:

Por cada punto de exceso sobre 60, el 3 % del salario de nivel correspondiente.

2.º—A la calidad del trabajo.—El productor tendrá derecho a la percepción que por su salario de nivel y prima le corresponda, por el tiempo trabajado o unidades de obra producidas con calidad correcta, pero no a lo que por los mismos conceptos corresponda por el tiempo trabajado, o unidades de obra producidas, con calidad no correcta, cuando la calidad defectuosa sea imputable al productor.

3.º—A la cooperación en la productividad general.—La percepción correspondiente a la calificación del trabajo, la cantidad y la calidad, tal como queda determinada en el artículo anterior y en los apartados 1.º y 2.º de este artículo, será incrementada o disminuida, si procede, de acuerdo con la actuación individual o de grupo; para ello se aplicará a dicha percepción el coeficiente de

actuación, cuyo valor se establece en la Sección 6.ª de "Organización del Trabajo".

Art. 76.º—Percepción mensual por tiempo ordinario trabajado.—Resumiendo lo establecido en los dos artículos anteriores, la determinación y cálculo de la percepción mensual por tiempo trabajado, se hará mediante la fórmula:

$$Pm = Sh \left( 1 + \frac{ta}{100} \right) H$$

en los casos en que el porcentaje de calidad correspondiente al mes sea el 100 %, y que el coeficiente de actuación del mes sea 1.

En los demás casos (es decir, porcentaje de calidad distinto de 100, coeficiente de actuación distinto de 1) la fórmula será:

$$Pm = Sh \left( 1 + \frac{a}{100} H \frac{C}{100} K \right)$$

En los casos en que la actividad se mida por período inferiores a un mes, la percepción mensual será la suma de las percepciones parciales calculadas según las fórmulas anteriores para cada uno de dichos períodos.

Siendo en ambas fórmulas:

Pm = percepción mensual ordinaria

Sh = salario de nivel por hora

ta = tanto por ciento de prima, correspondiente a la actividad a, media del mes o período inferior, según el artículo anterior

H = número de horas ordinarias trabajadas a incentivo durante el mes o período inferior

C = porcentaje de calidad del mes o período inferior

K = coeficiente de actuación del mes o período inferior.

En el Anexo núm. 1, figuran las percepciones por jornada de ocho horas trabajadas, calculadas según la fórmula anterior, supuestas la calidad y la actuación correctas, para distintas actividades.

Artículo 77.º—Límite inferior.—La percepción mensual ordinaria, en lo que dependa de la aplicación de las normas contenidas en este Convenio, no será inferior al salario de las tablas, para la categoría profesional correspondiente, vigentes según la reglamentación Siderometalúrgica.

## ANEXO NUM. 1

Personal obrero del Grupo A con calificación de su trabajo y sujeción a medida y control de su actividad.

## TIEMPO ORDINARIO TRABAJADO

Salario-día (salario de nivel más prima) en pesetas a ACTIVIDAD (en puntos)

Nivel	60	65	69	70	75	80
1	68,25	76,78	83,61	88,72	98,96	109,20
2	71,50	80,44	87,59	92,95	103,67	114,40
3	74,75	84,09	91,57	97,17	108,39	119,60
4	78,00	87,75	95,55	101,40	113,10	124,80
5	81,25	91,41	99,53	105,62	117,81	130,00
6	84,50	95,06	103,51	109,85	122,52	135,20
7	87,75	98,72	107,49	114,07	127,24	140,40
8	91,00	102,37	111,47	118,30	131,95	145,60
9	94,25	106,03	115,46	122,52	136,66	150,80
10	97,50	109,69	119,44	126,75	141,37	156,00
11	100,75	113,34	123,42	130,97	146,08	161,20
12	104,00	117,00	127,40	135,20	150,80	166,40
13	107,25	120,66	131,38	139,42	155,51	171,60
14	110,50	124,31	135,36	143,65	160,22	176,80
15	113,75	127,97	139,34	147,87	164,94	182,00
16	117,00	131,62	143,32	152,10	169,65	187,20

Personal obrero del Grupo B, con calificación de su trabajo y sujeto a medida y control de su actividad.

## TIEMPO ORDINARIO TRABAJADO

Salario-día (salario de nivel más prima) en pesetas a ACTIVIDAD (en puntos)

Nivel	60	65	69	70	75	80
1	61,42	69,10	75,24	79,85	89,06	98,27
2	64,35	72,39	78,83	83,65	93,31	102,96
3	67,27	75,68	82,41	87,45	97,54	107,63
4	70,20	78,97	85,99	91,26	101,79	112,32
5	73,12	82,26	89,57	95,06	106,02	116,99
6	76,05	85,56	93,16	98,86	110,27	121,68

Para actividades intermedias de las que figuran en estas tablas, las cantidades correspondientes son proporcionales; calculándose esta proporcionalidad independientemente para actividades comprendidas entre 60 y 69 puntos y para las de 70 y más puntos.

En las cantidades anteriores no está incluido el importe de la antigüedad, nocturno, ni plus de distancia.

### Sección 2.ª—Percepción por tiempo no trabajado

Art. 78.º—Vacaciones.—El período de vacaciones para el personal obrero será de quince días naturales que comprenderán, en todo caso, trece días laborables.

Su abono se hará a razón del promedio de los tres últimos meses, computándose para su cálculo todas las percepciones con excepción de Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad, Plus de distancia, dietas de salida, dietas de accidentes y enfermedad, desgaste de herramientas, gratificación asistencial Plus Familiar, y Subsidio Familiar, tal como se hace en la actualidad.

Art. 79.º — Domingos y fiestas no recuperables.—Su abono se hará por los conceptos y en la cuantía que establecen las disposiciones legales actualmente vigentes.

Art. 80.º — Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, que en la actualidad son de diez días cada una, se abonarán a razón de treinta días cada una, a jornal base y antigüedad de acuerdo con la Reglamentación Siderometalúrgica vigente.

Transitoriamente, durante el año 1962, estas gratificaciones serán de veinte días cada una, abonadas por los mismos conceptos citados.

La percepción de estas gratificaciones, en cuanto a las mejoras que sobre las reglamentarias vigentes se establecen en el presente Convenio, estará condicionada a una asistencia mínima efectiva de 135 días y a la actuación correcta, durante el primer semestre natural del año para la de 18 de Julio y durante el segundo semestre para la de Navidad.

Los días de vacaciones, baja por accidentes y ausencias justificadas a que se refiere el art. 67.º de la Ley de Contrato de Trabajo y enfermedad serán considerados, a este efecto, como de asistencia efectiva.

En el caso de baja por enfermedad, la Dirección quedará facultada para que por el servicio médico de la Empresa se efectúe el reconocimiento del productor, en visita e inspección en su domicilio. El informe del servicio médico de Empresa decidirá si, a estos efectos, puede o no considerarse comprobado el estado de enfermedad.

La negativa a permitir la visita domiciliaria producirá en todo caso la pérdida de la gratificación extraordinaria correspondiente.

### Sección 3.ª—Percepción por tiempo extraordinario trabajado

Art. 81.º—Horas extraordinarias.—El abono de las horas extraordinarias realizadas se hará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 82.º—Trabajos a prima en horas extraordinarias.—Si durante las horas extraordinarias, al productor le fuesen ordenados trabajos a prima, la cuantía de la misma se determinará de manera análoga a lo dispuesto en el art. 75.º o, lo que es igual, aplicando la fórmula:

$$Pr = Sh \frac{ta}{100} \cdot He$$

Donde: Pr = prima  
Sh = salario de nivel por hora.

ta = tanto por ciento de prima correspondiente a la actividad desarrollada durante las horas extraordinarias.

Art. 83.º—Percepción mensual por tiempo extraordinario trabajado.—Será la misma que para las horas ordinarias incrementada únicamente en la cuantía que resulte de aplicar el porcentaje de recargo legal a los jornales y complementos reglamentarios vigentes. Su determinación y cálculo vendrán dados por la fórmula, que sigue (para el caso de que se hayan trabajado horas extraordinarias a prima).

$$Pme = (E + Pn + Sh \cdot \frac{ta}{100}) \cdot He$$

Donde: Pme = percepción mensual extraordinaria

E = precio de la hora extraordinaria, según las disposiciones legales

He = número de horas extraordinarias trabajadas, en el mes o período inferior, a prima

Pn = premio de nivel por hora calculado según y en las condiciones que se determinan en el artículo 71.º del presente Convenio, en relación con el 73.º

En los casos en que sea controlada la actividad por períodos inferiores a un mes, la percepción mensual será la suma de las percepciones parciales calculadas según la fórmula anterior.

### Sección 4.ª—Percepción por circunstancias individuales o especiales

Art. 84.º—Antigüedad.—Su abono se hará por los conceptos y en la cuantía que establezcan las disposiciones legales vigentes.

Art. 85.º—Plus de nocturnidad.—Su abono se hará en la forma y cuantía establecida en las disposiciones legales vigentes.

Art. 86.º—Plus de distancia.—Continuará regulándose por las disposiciones legales vigentes.

Art. 87.º—Dietas de salida.—Se abonarán en los casos y circunstancias en que viene haciéndose en la actualidad pero se unifica su importe que será de setenta pesetas por día dentro del término municipal de Mieres.

Cuando el productor haya de salir del término municipal de Mieres se abonará, en cada caso, la dieta que la Dirección tenga establecida en cuantía superior a este mínimo.

Art. 88.º—Desgaste de herramientas.—Se abonarán por este concepto las bonificaciones semanales siguientes:

Modelistas, carpinteros, albañiles, canteros, ebanistas y tallistas:

Profesionales y especialistas: 6 pesetas.

Aprendices y pinches: 4 pesetas.

Resto de oficios y profesiones:

Profesionales y especialistas: 4 pesetas.

Aprendices y pinches: 2 pesetas.

Art. 89.º—Ausencias retribuidas.—El personal, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario regla-

mentario únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo a que se refiere el art. 67 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 90.º—Licencias.—Con independencia de las vacaciones establecidas todo productor que contraiga matrimonio tendrá derecho a una licencia matrimonial de 7 días laborables retribuidos.

Art. 91.º—Permisos retribuidos.—A los productores que realicen estudios para la obtención de un título profesional se les concederá, sin descuento en su retribución, los permisos necesarios para que puedan concurrir a los exámenes, en las oportunas convocatorias del correspondiente Centro Docente, previa justificación por los interesados, ante la Dirección de la Empresa, de tener formalizada la matrícula en los estudios de que se trate.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se hubiesen matriculado, considerándose como suspensos, a estos efectos, en las que no se hubieran presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

### Sección 5.ª—Complementos sociales

Art. 92.º—Protección asistencial.—Se crea dentro de la denominada Comisión de Ayuda existente en la actualidad, u otra entidad análoga, una sección especial exclusivamente destinada a la protección asistencial de los trabajadores adscritos a la Reglamentación Siderometalúrgica.

Esta Sección se nutrirá de los siguientes fondos:

a) De los procedentes de las detracciones resultantes de la aplicación del art. 31.º del presente Convenio.

b) De la aportación de dos pesetas que abonarán mensualmente todos los productores de cualquier categoría.

c) de la aportación por la Empresa de una cantidad mensual igual al montante de la aportación mensual de los productores.

d) Por las aportaciones voluntarias de Empresa y trabajadores o de otro origen cualquiera.

Las normas por las que se regirá la mencionada Sección serán redactadas por la Comisión que designe el Jurado de Empresa.

Art. 93.º—Transporte de personal.—Serán concedidos bonos de autobús para el trayecto, total o parcial, Mieres-Factoría Siderometalúrgica a la totalidad de los productores que el día de la firma del presente Convenio tengan su residencia en el casco de Mieres, o en alguna localidad cuya situación sea tal, que el mencionado trayecto sea obligado para su desplazamiento.

Art. 94.º—Gratificación asistencial.—Continuará abonándose la actual gratificación asistencial, con sujeción a las mismas normas por las que se rige actualmente.

Art. 95.º—Percepciones mínimas.—A aquellos productores pertenecientes al Grupo A, o al Grupo B, que por causas imputables a la Empresa no trabajaren a incentivo (siéndoles por tanto muy difícil, o imposible, alcanzar las percepciones que ordi-

nariamente lograrían si trabajasen a incentivo) la Empresa abonará, con las condiciones que después se señalan, los complementos necesarios para que, alcancen una percepción mínima, que será distinta según el productor pertenezca al Grupo A, o al B, y distinta también para los años 1962 y 1963.

Art. 96.º—Percepción anual mínima para 1962.—Será para los productores del Grupo A, la equivalente a la que obtendría un peón, cuyo jornal base reglamentario fuese el actual, perteneciente al mismo Grupo A, con puesto incluido en el nivel 1, que trabajase todas las horas ordinarias del año con calidad y actuación correctas y con una actividad constante de 70,69 puntos a la hora, que tuviera como percepción por antigüedad la correspondiente teóricamente a dos quinquenios, y percibiese 60 días como domingos y fiestas y 40 días de gratificaciones extraordinarias al año, abonados todos estos conceptos como se establece en el presente Convenio.

Para los productores del Grupo B, la percepción mínima anual será una cantidad equivalente al noventa por ciento de la definida en el párrafo anterior para los productores del Grupo A.

No obstante lo establecido en los dos párrafos anteriores, el concepto de percepción mínima, en 1962 únicamente será de aplicación al período comprendido entre el día primero del mes dentro del cual se firme el presente Convenio, y el 31 de diciembre, fijándose por lo tanto como mínimo efectivo el proporcional correspondiente al período en cuestión.

Art. 97.º—Percepción anual mínima para 1963.—Será para los productores del Grupo A, la equivalente a la que obtendría un peón cuyo jornal base reglamentario fuese el actual, perteneciente al mismo Grupo A, con puesto incluido en el nivel 1, que trabajase todas las horas ordinarias del año con calidad y actuación correctas, y con una actividad constante de 74,47 puntos a la hora, que tuviera como percepción por antigüedad la correspondiente teóricamente a dos quinquenios, y percibiese 60 días como domingos y fiestas y 60 días de gratificaciones extraordinarias al año, abonados todos estos conceptos como se establece en el presente Convenio.

Para los productores del Grupo B, la percepción mínima anual será una cantidad equivalente al noventa por ciento de la definida en el párrafo anterior para los productores del Grupo A.

Art. 98.º—Determinación de los complementos para la consecución de los mínimos.—Una vez deducidas de la cantidad que como mínimo a cada productor, según sea del Grupo A, o del Grupo B, le corresponda según los artículos anteriores, las referentes a los conceptos de gratificaciones extraordinarias (calculadas a jornal base más la antigüedad reglamentaria de cada productor) de 18 de Julio y Navidad, para ser abonadas en las fechas respectivas, y por los días de descanso (domingos y fiestas no recuperables), se pasará a determinar los mínimos, fracciones del anual, que correspondan por hora o jornada de trabajo efectivo o vacación.



Mensualmente, de forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas por el productor, y días festivos del mes, a cuyo descanso tenga derecho, se determinará el mínimo que le corresponda.

Sumadas todas las percepciones del productor, de cualquier origen y naturaleza, con excepción del Plus Familiar, Subsidio Familiar y horas extraordinarias, el complemento a abonar será la diferencia entre el mínimo que le corresponda y la citada suma de percepciones.

En el caso de producirse alguna diferencia mensual por error de cálculo en el abono de estos mínimos, se regularizarán por el sistema que tiene establecido la Empresa.

Art. 99.º—Condiciones para la percepción de los mínimos.—El derecho a la percepción de los mínimos dejará de existir:

1.º—Desde el momento en que trabajare a incentivo, en que pasarán a percibir la retribución que le corresponda por su actividad.

2.º—Cuando oponga resistencia a la calificación de puestos y demás medidas de organización, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 53.º

En todo caso las percepciones de este personal, tanto mensuales como sus gratificaciones extraordinarias, estarán sujetas al régimen general establecido en el capítulo que trata de "Organización del Trabajo" y a las demás normas aplicables al resto del personal contenidas en el capítulo de "Condiciones económicas" y, en especial a las referentes a calidad del trabajo, y a la actuación personal.

Art. 100.º—Enfermedad.—En el caso de baja por enfermedad de duración superior a treinta días, y hasta un período máximo de nueve meses, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el productor perciba el total de su salario reglamentario.

La Dirección, a estos efectos, tendrá la facultad de que por los médicos al servicio de la Empresa, sea visitado en su domicilio y reconocido el productor cuantas veces se estime necesario; del informe facultativo emitido en cada momento dependerá el abono de los correspondientes complementos mensuales que se harán efectivos al propio tiempo que la prestación económica del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

La negativa del productor a recibir las visitas médicas, traerá como consecuencia la pérdida de este complemento.

Este complemento de enfermedad dejará de ser obligatorio para la Empresa en los casos de epidemia general, entendiéndose hallarse en este supuesto cuando el coeficiente de absentismo debido a la enfermedad de la duración aludida, excede del 10 % de la plantilla.

### CAPITULO III. — RETRIBUCION DEL PERSONAL EMPLEADO

Art. 101.º—El personal Empleado que en la actual organización de la Empresa desempeña puestos de mando o jefatura, o responsabilidad análoga, a que se hace referencia en el último párrafo del art. 6.º, se declara conforme con la totalidad de las condiciones que, a partir de 1 de enero de 1962, han sido implantadas

por la Dirección, tanto en la regulación de las funciones como en la retribución y estímulo.

### Sección 1.ª — Percepción por tiempo ordinario trabajado

Art. 102.º—Concepto.—Es la que corresponde a la calificación y eficiencia del trabajo realizado en jornada ordinaria.

En forma análoga al personal de mano de obra, el personal Empleado percibirá sus remuneraciones conforme a la clasificación del puesto que desempeñe y eficiencia demostrada en el mismo, y de la conjugación de estos factores, ambos de naturaleza variable, dependerá la retribución correspondiente en cada caso, supuesto se supere, desde luego, el mínimo de actividad exigible.

Art. 103.º—Composición.—La percepción por tiempo ordinario trabajado estará compuesta por los siguientes conceptos:

Percepciones reglamentarias.  
Premios de grado y eficiencia.  
Cada una de estas percepciones conservará, a todos los efectos, su individualidad propia, sean cuales fueren los conceptos derivados de las mismas, sus vicisitudes y aplicaciones.

Art. 104.º—Percepciones reglamentarias.—Serán para cada individuo, las que correspondan por su categoría profesional reglamentaria, según las disposiciones legales aplicables en cada caso.

Art. 105.º—Premios de grado y eficiencia.—Dependerán para cada individuo de la Escala y grado a que pertenezca su puesto de trabajo, y de su eficiencia.

Cuando la eficiencia fuese inferior a la mínima exigible, no existirán estos premios.

### Sección 2.ª — Otras percepciones del personal Empleado de los grados 1, 2 y 3

Art. 106.º—Percepciones por tiempo no trabajado.

1.º—Vacaciones.—Serán de veinte o quince días laborables para este personal Empleado, según el productor lleve más o menos de cinco años de servicio en la Empresa, cumplidos antes del mes de julio del año en que comiencen a disfrutarse.

No se tendrá en cuenta esta última condición para los que cumplan los cinco años en 1962.

Su abono se hará a razón del promedio de los tres meses anteriores.

2.º—Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad serán de treinta días cada una, abonadas a salario reglamentario más antigüedad.

Art. 107.º—Tiempo extraordinario. A este respecto el personal Empleado continuará regulándose por las normas que viene observándose en la Empresa.

Art. 108.º—Percepción por circunstancias individuales o especiales.—Se abonará en forma y cuantía análogas a lo establecido para el personal de la mano de obra, respecto a esta clase de percepción.

El importe de la desaparecida participación reglamentaria en beneficio, incorporada por disposición legal al salario reglamentario, será abonado mensualmente, sin que sea absorbido por los premios de grado y eficiencia.

Art. 109.º—Complementos sociales.

1.º—Se hace extensivo a este personal Empleado, lo dispuesto sobre transporte de personal obrero.

2.º—También se hace extensiva la aplicación de los mínimos establecidos para el personal obrero, para los años 1962 y 1963, de acuerdo con lo siguiente:

a) Los mínimos serán, cada año de los citados para los Empleados de las Escalas MI, T y A, los correspondientes al mismo año, y al personal obrero del Grupo A; y para los Empleados de la Escala B, los correspondientes al mismo año y al personal obrero del Grupo B.

b) Para determinar los complementos mensuales necesarios para la consecución del mínimo correspondiente, se tendrán en cuenta todas las percepciones de cualquier origen y naturaleza, excepto Plus Familiar, Subsidio Familiar y horas extraordinarias.

c) La aplicación de los mínimos estará subordinada a las condiciones de actuación correcta y eficiencia aceptable.

d) La determinación mensual de los complementos para la consecución de los mínimos, en el caso de que sea necesaria su aplicación, se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 98.º

3.º—Enfermedad.—En el caso de baja por enfermedad de duración superior a treinta días, y hasta un período máximo de nueve meses, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el Empleado perciba el total de su salario reglamentario.

La Dirección, a estos efectos, tendrá la facultad de que por los Médicos al servicio de la Empresa, sea visitado en su domicilio y reconocido el productor cuantas veces se estimen necesarias; del informe facultativo emitido en cada momento dependerá el abono de los correspondientes complementos mensuales que se harán efectivos al propio tiempo que las prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

La negativa del productor a recibir las visitas médicas, traerá como consecuencia la pérdida de este complemento.

Este complemento de Enfermedad dejará de ser obligatorio, en los casos de epidemia general, entendiéndose hallarse en este supuesto cuando el coeficiente de absentismo debido a la Enfermedad de la duración aludida, exceda del 10 % de la plantilla.

4.º—Premio de actuación correcta. Se establece un premio anual pro actuación correcta para el personal Empleado de los grados 1, 2 y 3 de todas las Escalas, que pertenezcan a la plantilla de la Empresa el día de la firma del presente Convenio, equivalente al importe de los premios de grado y eficiencia correspondientes a una mensualidad, deduciendo de él, el importe de la antigüedad, y siempre que se hayan tenidos menos de veinte faltas de asistencia durante tal año.

A este efecto no se considerarán faltas de asistencia, exclusivamente, las siguientes:

Días de vacaciones, baja por accidente, ausencias justificadas a que se refiere el art. 67 de la Ley de Con-

trato de Trabajo y enfermedad. En este último caso la Dirección tendrá la facultad de que, por el servicio médico de la Empresa sea visitado y reconocido el productor, de la misma forma que se establece en el apartado 3.º de este mismo artículo, al tratar de la enfermedad de duración superior a treinta días.

### CAPITULO IV.—LIQUIDACION DE LAS PERCEPCIONES

Art. 110.º—Liquidaciones mensuales.—Se liquidarán mensualmente las percepciones por tiempo ordinario y por tiempo extraordinario trabajado, las percepciones especiales y los complementos sociales que tengan el carácter de mensuales.

Art. 111.º—Liquidaciones no mensuales.—Las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad se liquidarán en las mismas fechas en que viene haciéndose tradicionalmente.

Coincidiendo con la Fiesta de la Exaltación del Trabajo se hará efectivo el importe de los premios por actuación superior a la correcta, que según lo dispuesto en el art. 30.º haya merecido el personal obrero.

Anualmente, en el mes de diciembre, se abonará al personal Empleado; de los grados I, 2 y 3, el importe del premio de actuación correcta establecido.

### CAPITULO V. — CORRESPONDENCIA ENTRE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS QUE SE ESTABLECEN EN EL PRESENTE CONVENIO, Y LOS ACTUALES QUE QUEDAN ABSORBIDOS

Art. 112.º—Aclaración.—A través de las definiciones y explicaciones contenidas en otros artículos, pueden deducirse los conceptos de retribución que quedarán absorbidos por los que se establecen en el presente Convenio.

No obstante, para mayor claridad se enumeran en los artículos siguientes, en una relación que en algún caso puede no ser exhaustiva.

Art. 113.º—Percepciones por tiempo ordinario trabajado.—Absorberá: Jornales o sueldos de horas ordinarias.

Primas, premios, estímulos o bonificaciones semejantes, obtenidas en régimen de racionalización, contrata, destajos, gratificaciones voluntarias, gratificaciones a la asistencia, a los méritos personales y cualquier otra percepción anterior con carácter de estímulo.

Desgravación o incremento de las primas.

Bonificaciones por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

Participación en beneficios.

Categoría superior.

Jefe de equipo.

Cualquiera otros semejantes que se perciban o puedan percibirse en el futuro por trabajo realizado en jornada ordinaria.

Art. 114.º—Percepción por tiempo no trabajado.—Absorberá:

Jornales o sueldos de domingos o fiestas abonables sin recuperación, o descansos compensatorios del dominical.

Vacaciones retribuidas.

Gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

Art. 115.º—Percepción por tiempo extraordinario trabajado.—Absorberá: Horas extraordinarias.

Art. 116.º—Percepción por circunstancias o condiciones individuales o especiales.—Absorberá:

- Antigüedad.
- Desgaste de herramientas.
- Nocturno.
- Plus de distancia.
- Licencias y ausencia retribuidas.
- Salidas, viajes y dietas.

Y cualquiera otro de naturaleza análoga, establecido o que se establezca en el futuro.

Art. 117.º—Complementos sociales. Continuarán abonándose en la forma y cuantía en que se viene efectuando actualmente, sin que los incrementos económicos establecidos en el presente Convenio supongan aumento alguno a este respecto, en lo que a las aportaciones y cuotas a cargo de la Empresa se refiere, los siguientes conceptos:

- Plus Familiar.
- Cuota Sindical.
- Cuota de Formación Profesional.
- Mutualismo Laboral.
- Seguros Sociales Unificados.
- Subsidio de Paro o Seguro de Desempleo.

Y cualquier otra aportación que responda al concepto de retribución indirecta.

#### TITULO IV.—RELACIONES INDUSTRIALES

Art. 118.º — Comunicación de las calificaciones.—Una vez realizada la etapa de calificación definitiva prevista en el artículo 6.º, se hará saber a los trabajadores los índices de cada puesto.

Art. 119.º—Reclamaciones sobre calificación de puestos de trabajo.—El productor que estimare, fundadamente, incorrecta, la calificación definitiva asignada al trabajo que desempeña, podrá, en el plazo de dos meses a partir del momento en que tuvo conocimiento de la misma, presentar la oportuna reclamación.

La presentará exponiendo sus razones, en primer término, verbalmente a su Jefe inmediato, quien por sí mismo, o por intermedio de alguna persona perteneciente al Servicio o Servicios encargados de la organización del trabajo, le dará una contestación en el plazo de seis días laborables.

Si el productor no estuviera conforme con la respuesta, o solución podrá acudir, enalzada, al Jefe de su Servicio, quien resolverá en el plazo de ocho días.

En caso de disconformidad, podrá reclamar, en última instancia, a la Comisión de Calificación definitiva que dará respuesta a través de los Jefes del productor, en el plazo de diez días.

Art. 120.º—Acumulación de plazos. En general, con objeto de evitar el estudio y solución precipitados de las reclamaciones, cuando se presenten en gran número, o con intervalos insuficientes para su tratamiento y consideración cuidadosa, lo que daría lugar a soluciones improvisadas, tanto los Jefes como la Comisión calificadora, podrán acumular los plazos citados en el artículo anterior, referentes a reclamaciones de varios productores, procurando sin embargo,

facilitar la contestación o solución por el orden en que hayan sido presentadas, y en el menor tiempo posible, sin que en ningún caso el plazo acumulado para las tres instancias, exceda de tres meses.

#### TITULO V.—CONDICIONES ESPECIALES PARA EL PERSONAL OBRERO DE MANTENIMIENTO

Art. 121.º—Tal como queda recogido en el art. 1.º, este personal se incluye, a todos los efectos, en el presente Convenio Colectivo, correspondiéndole por tanto desde el momento de su firma y en todo su período de vigencia, todos los derechos y obligaciones establecidos en el mismo.

Art. 122.º—El sistema retributivo, en lo que se refiere a tiempo efectivamente trabajado de este personal, dada la diversidad de oficios y trabajos a realizar, continuará siendo durante la vigencia de este Convenio el que rige actualmente y que se recoge en el artículo siguiente, salvo que a la Empresa le sea posible más adelante adscribir, a todo o parte de este personal, a las condiciones generales de retribución del presente Convenio colectivo.

Este personal, además de todos los beneficios que en el presente Convenio se pactan, tales como enfermedad y gratificaciones extraordinarias, entre otros, experimentará, sobre las percepciones correspondientes a trabajos, a premio y a calificación, un incremento de un 10 % aplicado gradualmente en dos etapas: Un 5 % a partir de 1.º de septiembre de 1962 y el otro 5 % restante, a final del presente año.

Art. 123.º—Régimen retributivo para tiempo efectivamente trabajado.

1.—Los trabajos del personal afectado por el Convenio serán encomendados bajo las siguientes modalidades: A PREMIO Y A CALIFICACION.

a) Se entenderán por trabajos A PREMIO aquellos bastante definidos y frecuentes, cuyas fases de realización son bastante previsibles y en los cuales el tiempo mínimo de ejecución es estimado por los Servicios Técnicos de la Sociedad.

b) Se considerarán trabajos a CALIFICACION aquellos cuyas peculiaridades de realización son poco previsibles, o bien trabajos continuos constantemente variables, en los que no es posible estimar el tiempo mínimo de ejecución a que se refiere el párrafo anterior.

2.—Para los trabajos a premio se garantiza un porcentaje de un sesenta por ciento de horas trabajadas a tal modalidad, con carácter individual y en cada período trimestral. Bien entendido de que de no alcanzarse dicho porcentaje, será abonada la diferencia A PREMIO con base en el rendimiento promedio obtenido en el mismo período trimestral y referido exclusivamente a las horas trabajadas A PREMIO.

3.—Las remuneraciones para trabajos a premio quedan concretadas en la siguiente tabla (dadas en pesetas-hora).

Rendimientos % categorías	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	115
0—1	1,55	2,35	3,10	3,90	4,67	5,45	6,25	7,03	7,80	8,60	9,37	10,15
0—2	1,40	2,10	2,85	3,55	4,27	5,00	5,70	6,42	7,15	7,85	8,57	9,30
0—3	1,30	1,95	2,60	3,25	3,90	4,55	5,20	5,85	6,50	7,17	7,80	8,57
E	1,25	1,87	2,50	3,15	3,80	4,45	5,07	5,70	6,35	6,97	7,60	8,25
P	1,15	1,75	2,32	2,90	3,50	4,10	4,67	5,25	5,85	6,43	7,03	7,60

Caso de rendimientos intermedios la remuneración será la proporcional que corresponda, hasta el rendimiento mínimo de cincuenta, en cuyo caso no existirá premio.

4.—En el caso de que a un operario se le encomiende un trabajo de cualificación inferior a los señalados para su categoría profesional, se abonará con la calificación que corresponda a la categoría que ostenta.

Cuando el trabajo se desarrollara en equipo se tendrá en cuenta solamente la valoración de la totalidad de los que le componen, y no la individual de cada uno de sus componentes, y en consecuencia se abonará a cada uno según el rendimiento del equipo, con independencia de la actividad individual.

5.—Para el personal que realiza trabajos auxiliares se aplicarán fórmulas de tipo indirecto similares a las aplicadas en Talleres de producción del Departamento de Talleres y será retribuido en función a los rendimientos medios obtenidos en la Sección o Taller a que sirven para los trabajos realizados a premio.

6.—La remuneración de los trabajos a calificación quedan concretados en la siguiente tabla:

Calificación Categoría	(1)	(2)	(3)	(4)
0—1	2,40	2,80	3,25	3,60
0—2	2,20	2,58	2,97	3,35
0—3	1,95	2,27	2,57	2,90
E	1,70	1,95	2,20	2,45
P	1,50	1,70	1,90	2,10

7.—Las condiciones de percepción que se establecen en el presente Convenio quedarán en suspenso cuando por causas ajenas a la voluntad de la Empresa, tales como falta de fluido eléctrico, o cualquier otra causa de fuerza mayor debidamente acreditada ante la Autoridad laboral competente, que impida la normal realización de los trabajos.

8.—Si un trabajo se está realizando a premio y es preciso continuarlo fuera de la jornada legal, el trabajador continuará sujeto a esta misma modalidad durante las horas extraordinarias que trabajare, aplicándose sobre éstas los recargos legales.

9.—Para los trabajos realizados a Premio, finalizada cada obra, se facilitará a los interesados el rendimiento obtenido en la ejecución de la misma y el tiempo invertido, mediante el correspondiente bono de trabajo.

Para los trabajos a calificación antes de finalizar cada mes se facilitará a todos los productores la calificación obtenida para el conjunto de los trabajos realizados por este sistema.

#### TITULO VI.—DISPOSICIONES VARIAS

##### Normas transitorias

Art. 124.º—Aplicación de los mínimos.—Al personal comprendido en el régimen de percepciones mínimas, comenzarán a abonarse los complementos necesarios correspondientes al mes completo dentro del cual se firme el Convenio.

Art. 125.º—Aplicación del sistema de retribución a incentivo que se establece en el presente Convenio.—No obstante el plazo de nueve meses establecido en el art. 7.º, el personal que haga trabajos cuya calificación haya sido revisada, de acuerdo con la segunda etapa anunciada en el mismo artículo, sin esperar al transcurso del citado plazo, y aunque de forma provisional, comenzará a percibir el salario de nivel que corresponda en cada caso, y la prima, si estuviese ya puesta a control su actividad.

Art. 126.º—La Dirección de la Empresa se compromete a facilitar al Jurado antes del transcurso de un mes, a partir de la firma de este Convenio, relación detallada y cronológica de las revisiones de calificación a efectuar en los diversos Servicios, con puestos de trabajo provisionalmente calificados con anterioridad.

Este plan estará terminado y aplicado, como máximo, antes de primero de julio próximo, comprometiéndose la Empresa a que, caso de no cumplir el programa previsto en cada una de sus fases, en término de exceso superior a quince días, abonará a los productores interesados las percepciones que pudieran corresponderles, con carácter retroactivo a la fecha tope, señalada para la revisión en el referido programa.

Entretanto y comprendiendo el mes completo en que se suscribe el Convenio, este personal con puesto de trabajo ya calificado, pasará a cobrar en concepto de prima un porcentaje del 2 % por cada punto de exceso sobre 60, calculado sobre su actual jornal de calificación, en lugar del porcentaje que actualmente vienen percibiendo por el mismo concepto.

#### DISPOSICIONES FINALES

Art. 127.º—Los incrementos económicos que se deriven del presente Convenio no serán computables para la cotización a los Regímenes de Seguridad Social, Mutualismo Laboral, y cualquier otra carga indirecta, ni incrementarán el fondo del Plus Familiar.

No será aplicable la excepción anterior para el Seguro de Accidentes de Trabajo.

Tales incrementos o emolumentos se tendrán en cuenta para la aplicación del baremo por el que se re-

gula la gratificación voluntaria denominada "Gratificación Asistencial".

Art. 128.º—Compensación económica.—La representación de los productores está conforme en que las mejoras económicas que para el personal representa el presente Convenio, compensan las contraprestaciones establecidas, y absorben, como más beneficiosas en su conjunto, las condiciones económicas anteriores.

Art. 129.º—Los incrementos económicos que se deriven del presente Convenio serán absorbibles con las mejoras económicas sea cualquiera su naturaleza y origen que puedan establecerse en el futuro por disposiciones o resoluciones obligatorias de carácter general y particular.

Art. 130.º—La Empresa se reserva la facultad de revisar los complementos o mejoras establecidas en el Convenio y absorber la mayor cuantía que pueda significar el nuevo concepto de salario que pueda establecerse por Disposición legal a efectos de cotización a los Regímenes de Seguridad Social, Mutualismo Laboral y Accidentes de Trabajo.

Art. 131.º—Efectividad del Convenio.—La efectividad del presente Convenio queda supeditada:

1.º—A la aprobación en su integridad del mismo, por la Autoridad Laboral competente.

2.º—A que las disposiciones legales vigentes en cada momento permitan su íntegra aplicación, salvando cualquier posible contradicción normativa.

Art. 132.º—El presente Convenio regula de manera integral los aspectos de la relación laboral que en él se contienen, regulación que se considera, en conjunto, más beneficiosa para el personal en él comprendido, por lo que cualquier condicionamiento jurídico o modificación de aquella regulación, determinará la ineficacia y, en cualquier caso, la revisión de lo pactado.

Art. 133.—Ambas representaciones estiman que las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio, en percepciones directamente proporcionales al rendimiento, no tendrán repercusión en precios, siempre que se alcance la finalidad propuesta de una mayor productividad.

En cuanto a las mejoras que no tienen este carácter, se confía en que sean absorbidas dentro de la economía de la Empresa, supuesta la buena colaboración del personal y una coyuntura favorable.

Art. 134.º—Comisión de Vigilancia.—Toda duda, cuestión o divergencia, que con motivo de la interpretación del presente Convenio se suscite con carácter general, será sometida a la consideración de una Comisión Mixta de Vigilancia integrada por tres miembros en representación de la Empresa y otros tres en representación de los productores de los que han sido designados Vocales titulares y suplentes en el presente Convenio, bajo la presidencia del actual Presidente de la Comisión Deliberadora, y con la asistencia del propio Secretario, o en su defecto, de las personas que, en ambos casos, designe el Delegado Provincial de Sindicatos.

La presente Comisión de Vigilancia y sus actuaciones, no excluirá, desde luego, la competencia de otra

jurisdicción prevista en la legislación reguladora de Convenios Colectivos.

En prueba de conformidad los Vocales de la Comisión Deliberadora suscriben el presente Convenio, en Oviedo a nueve de febrero de mil novecientos sesenta y dos.—Firmados y rubricados.

## COMANDANCIA MILITAR DE MARINA DE ASTURIAS

*Distrito Marítimo de Avilés.*

ALISTAMIENTO DE 1962. — REEMPLAZO DE 1963

Relación de los inscriptos, nacidos en Pueblos, pertenecientes a la demarcación de la provincia de Oviedo, que han sido comprendidos en dicho Alistamiento y que con arreglo a la Ley de Reclutamiento de la Armada, deben ser excluidos de los Alistamientos y Sorteos para el Servicio de otros Ejércitos, nacidos en el año de 1943, con expresión de los nombres y demás circunstancias de los interesados:

Joaquín de la Cuesta Prada, hijo de Joaquín y María Covadonga, natural y vecino de Avilés.

Angel Valentín Blanco Idueta, hijo de Jesús y Elena, natural y vecino de Avilés.

José Luis Cachón Vicente, hijo de Jesús y Josefa, natural de Cangas del Narcea y vecino de San Juan de Nieva.

Marcelino Serrano Menéndez, hijo de Marcelino y Otilia, natural y vecino de Avilés.

Angel Ovies Alvarez, hijo de Manuel y Lidia, natural y vecino de San Juan de Nieva.

Jesús Martínez Rodríguez, hijo de Zósimo y Elena, natural y vecino de Avilés.

Francisco Cabrera Jiménez, hijo de Francisco y de Isabel, natural y vecino de Avilés.

Narciso Alvarez Martín, hijo de Narciso y de Isabel, natural y vecino de Avilés.

Servando González Carbajal, hijo de Jesús y Ana María, natural de Cudillero y vecino de Avilés.

Manuel Mauro Alonso Alvarez, hijo de Sixto y de Gloria, natural y vecino de Avilés.

Angel Alvarez Alvarez, hijo de Celestino y Felicidad, natural y vecino de San Juan de Nieva.

Francisco Fernández Peláez, hijo de José y de María, natural de Viedo (Gozón), y vecino de Avilés.

José Menéndez García, hijo de Teodomiro y Argentina, natural de Cudillero y vecino de Avilés.

José Manuel Fernández Inclán,

hijo de Vicario y de Minerva, natural y vecino de Arnao.

Juan Ramón Manuel Cid Hevia, hijo de José y de Carmen, natural y vecino de Avilés.

Nicolás Arrojo Valdivieso, hijo de Fortunato y Basilia, natural y vecino de Avilés.

Fructuoso Cueto Fernández, hijo de Fructuoso y Josefina, natural de Quedúas y vecino de Avilés.

Avilés, 18 de abril de 1962.—El C. de F. Ayudante Militar de Marina, José Ramón Suárez.

## ADMINISTRACION MUNICIPAL

### AYUNTAMIENTOS

#### DE ALLANDE

##### ANUNCIO

Confeccionada por este Ayuntamiento la rectificación al Padrón de Habitantes de este término municipal, referida al 31 de diciembre de 1961, se encuentra de manifiesto la misma en las Oficinas Municipales, por espacio de quince días, a efectos de reclamaciones.

Pola de Allande a 23 de abril de 1962.—El Alcalde.

#### DE AVILES

##### ANUNCIO

Se hace público que, durante el plazo de veinte días contados a partir de la publicación de este anuncio en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, se admiten proposiciones para el concurso de adquisición de vestuario y equipo con destino a la policía Municipal, con arreglo al Pliego de condiciones que obra en el expediente, aprobado por la Corporación.

La apertura de plicas tendrá lugar en el despacho de la Alcaldía a las doce horas del día siguiente hábil en que se cumplan los veinte, también hábiles, por los que se anuncia el concurso.

El expediente se halla de manifiesto, durante las horas de oficina, en la Secretaría municipal.

Avilés, 24 de abril de 1962.—El Alcalde en funciones, Luis Hernández García.

#### DE GOZON

##### EDICTO

La Corporación Municipal, en sesión plenaria, celebrada el día 15 del pasado mes de abril, acordó

dó aprobar el Proyecto de Presupuesto Extraordinario formado para financiar las obras de construcción de la playa artificial de la villa y adquisición de solar para Casa Consistorial.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 696 número 2 de la Ley de Régimen Local, texto refundido de 24 de junio de 1955, pudiendo ser examinado en la Secretaría municipal y formular reclamaciones y observaciones durante el plazo de quince días, admitiéndose las que se presenten por las personas especificadas en el artículo 683, número 1 y por las causas señaladas en el párrafo 3.º del artículo 696, anteriormente citado.

Luanco, 4 de mayo de 1962.—El Alcalde.

##### EDICTOS

Por don Manuel García Suárez, vecino de San Jorge de Herés (Gozón), se solicita la variación del camino municipal que de San Jorge va al Ferrero, en la parte que atraviesa una finca propiedad del solicitante.

Lo que se hace público para que durante el plazo de quince días puedan ser presentadas reclamaciones ante este Ayuntamiento por quienes se creyeran perjudicados por las obras en proyecto.

Luanco a 28 de abril de 1962.—El Alcalde.

Instruido por este Ayuntamiento el expediente que preceptúa el artículo 96 del Reglamento de bienes de Entidades Locales, para la cesión gratuita al Instituto Nacional de la Vivienda de un terreno de propiedad municipal sito en términos de Zapardel, de esta villa, de 750 metros cuadrados de extensión superficial aproximadamente y con linderos, al Norte finca de herederos de don Salvador Fernández Morán, S. y O., propiedad de Benigno Fernández García y E. finca de doña Delfina Gordillo, con destino a la construcción de viviendas para el profesorado del Centro de Enseñanza Media y Profesional de esta villa, se abre información pública por el plazo de quince días a efectos de reclamaciones y demás legales ante este Ayuntamiento, por quienes pudieran estimarse perjudicados por la pretendida cesión.

Luanco, 28 de abril de 1962.—El Alcalde.

## DE GRADO

## Edictos.

Aprobados por la Corporación los padrones de bicicletas, carros, carros de mano para el cobro de la tasa de rodaje en el corriente año quedan expuestos al público en la Oficina correspondiente durante el plazo de quince días a efectos de reclamaciones.

Grado, 30 de abril de 1962.—El Alcalde.

—:—

Se pone en conocimiento del público en general que desde el día 3 al 18 del corriente, quedan expuestos en la Secretaría de este Ayuntamiento, el apéndice de urbana que ha de surtir efectos para el próximo ejercicio de 1963, a efectos de reclamaciones.

Grado, 3 de mayo de 1962.—El Alcalde.

## DE ILLAS

## ANUNCIO

Confeccionado el Apéndice de la Contribución Urbana y que ha de servir de base para la confección de los documentos cobratorios de dicha Contribución en el próximo ejercicio de 1963, se hallan de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por término de 10 días a efectos de reclamaciones.

Illas a 30 de abril de 1962.—El Alcalde.

## DE LENA

## EDICTO

Confeccionado el Apéndice de Contribución de Urbana para el año 1962 con las rectificaciones habidas, se expone al público a efecto de reclamaciones durante el plazo legal.

Lena a 25 de abril de 1962.—El Alcalde.

## DE OVIEDO

## EDICTO

En virtud de resolución definitiva, adoptada con fecha de abril último por esta Alcaldía, recaída en el expediente relativo al concurso de méritos, con la reglamentaria prueba de aptitud cultural, abierto por el Excelentísimo Ayuntamiento de Oviedo para proveer en propiedad la plaza de Jefe inmediato de la Guardia Municipal, ha sido nombrado Jefe inmediato, en propiedad, de la

Guardia municipal del mismo Excelentísimo Ayuntamiento, el concursante don Luis Hevia Berceuelo, Teniente Coronel de Ingenieros, en servicio activo, quien acreditó documentalmente reunir las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la precitada convocatoria, y en el que se da la doble circunstancia, también documentalmente justificada, de hallarse en posesión, entre otras condecoraciones, de la Cruz colectiva de San Fernando, alcanzada por su intervención en la Defensa de la Ciudad de Oviedo a través de la Guerra de Liberación, y de haber obtenido la mayor puntuación en la prueba de aptitud cultural practicada.

El plazo para la toma de posesión del cargo será de treinta días a contar de la fecha en que el interesado reciba la notificación de su nombramiento.

Lo que se hace público para conocimiento de todos los interesados en el concurso de méritos, de referencia.

Oviedo, dos de mayo de mil novecientos sesenta y dos.—El Alcalde-Presidente.

DE SAN MARTIN DEL REY  
AURELIO

## EDICTO

La Comisión Municipal Permanente de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 26 del actual, aprobó el Padrón sobre solares sin edificar confeccionado por la Administración de Arbitrios para el ejercicio de 1962, y queda expuesto al público en la Secretaría municipal por término de quince días, a efectos de oír reclamaciones.

San Martín del Rey Aurelio a 27 de abril de 1962.—El Alcalde, Godofredo Martínez García.

—:—

## DE SAN TIRSO DE ABRES

## EDICTO

Formulada y rendida la Cuenta de Administración del Patrimonio de este Ayuntamiento del ejercicio de 1961, se hace público que la misma, con los documentos que la justifican y dictamen de la Comisión correspondiente, se hallará de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento por espacio de quince días hábiles, al objeto de que cualquier habitante del término municipal pueda examinarla y formular por escrito los reparos y observacio-

nes que estime pertinentes, durante dicho plazo de exposición y los ocho siguientes días, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 790 de la Ley de Régimen Local y Regla 81 de la Instrucción de Contabilidad.

San Tirso de Abres a 23 de abril de 1962.—El Alcalde.

JUNTA VECINAL  
DE SANTIANES - PRAVIA

## ANUNCIO

Confeccionado el pliego de condiciones económico facultativo para la construcción del apeadero del ferrocarril en esta localidad queda expuesto al público en la Secretaría del Ayuntamiento de Pravia, durante el plazo de ocho días, a efectos de reclamaciones.

Santianes (Pravia) 28 de abril de 1962.—El Presidente Luis Arango Martínez.

—:—

ENTIDAD LOCAL MENOR  
DE VILLAMAYOR

## ANUNCIO

Aprobado por esta Junta el Presupuesto Ordinario de Ingresos y Gastos, que ha de regir para el ejercicio de 1962, se expone al público en el local de la Entidad, por un plazo de quince días hábiles a los efectos de su examen y reclamación.

Las reclamaciones que contra el mismo se pretendan formular, deberán interponerse, por escrito, ante esta Junta, dentro del plazo señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 682 de la vigente Ley de Régimen Local. No obstante, los que no tengan su residencia en este término podrán presentarlas en la Delegación Provincial de Hacienda en el propio período de exposición.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Villamayor, 25 de abril de 1962. El Alcalde Presidente de la Entidad, Carlos Sánchez Alonso.

## Anuncios no Oficiales

## NOTARIA DE LUARCA

## EDICTO

Don José María Ferré Monllau, Abogado, Notario del Ilustre Colegio de Oviedo, con residencia en Luarca.

Hago saber: Que se ha iniciado en esta Notaría, a requerimiento de don Ramón Pérez García, vecino y domiciliado en Luarca, Lugar Modreros, el Acta de notoriedad necesaria para justificar conforme a las prescripciones del artículo 70 del Reglamento Hipotecario, un aprovechamiento de aguas del Arroyo Estoupo, por su margen derecha, para el riego de la finca de su propiedad llamada "Prado Nuevo", sita en Modreros.

Y en cumplimiento de lo expresado en citado artículo, se notifica a cuantas personas puedan ostentar algún derecho sobre dicho aprovechamiento, y se consideren perjudicados por el mismo, para que comparezcan ante mi, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación de este edicto, a fin de que expongan y justifiquen sus derechos.

Luarca, a treinta de abril de mil novecientos sesenta y dos.

—:—

Don José María Ferré Monllau, Abogado, Notario del Ilustre Colegio de Oviedo, con Residencia en Luarca.

Hago saber: Que se ha iniciado en esta Notaría, a requerimiento de los vecinos de ésta, y domiciliados en Modreros, de este Concejo, don Ramón Pérez García D. Francisco Pérez Menes y don Jesús García Fernández, el Acta de Notoriedad necesaria para justificar conforme a las prescripciones del artículo 70 del Reglamento Hipotecario el aprovechamiento de las aguas públicas del Arroyo Estoupo, por su margen izquierda, para el riego sucesivo de las fincas de su respectiva propiedad: "Prado del Batán", "Prado Viejo", y "Prado la Fonte", sitas en Modreros.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el citado artículo, se notifica a cuantas personas puedan ostentar algún derecho sobre dichos aprovechamientos, y se consideren perjudicados por los mismos, para que comparezcan ante mi, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación de este edicto, a fin de que expongan y justifiquen sus derechos.

Luarca, a treinta de abril de mil novecientos sesenta y dos.