

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-1-1958

FRANQUEO
CONCERTADO

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

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

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

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

PRECIO DE SUSCRIPCION

500 pesetas al año; 300 semestre; 200 trimestre

El pago es adelantado

Se publica todos los días, excepto los festivos

Dirección:

PALACIO DE LA DIPUTACION

ADVERTENCIAS

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

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

MINISTERIO DE JUSTICIA

DECRETO 3751/1970, de 17 de diciembre, por el que se regula el uso del papel profesional y pólizas de la Mutualidad General de Previsión de la Abogacía.

La Mutualidad General de Previsión de la Abogacía cumple fines benéfico-sociales de notoria importancia en relación con sus asociados y para ello utiliza, como principal fuente de ingresos, los procedentes de las pólizas que obligatoriamente y a su cargo han de utilizar todos los Abogados en los escritos o asuntos en que intervengan, conforme al Decreto de seis de octubre de mil novecientos cincuenta y cuatro.

La necesidad de atender adecuadamente al cumplimiento de los fines mutuales hace aconsejable actualizar, en prudente medida, el importe de las referidas pólizas y arbitrar otros medios que, como el de uso del papel profesional o la calificación de "carga corporativa" a la obligada utilización de éste y aquéllas, tiendan a reforzar las fuentes de ingresos y la autoridad de las Juntas de Gobierno de la Mutualidad y de los respectivos Colegios para el mejor cumplimiento de la misión que, en orden a la realización de aquellos fines, a cada una corresponden.

Se satisfacen así los deseos manifestados en el reciente Congreso Nacional de la Abogacía y recogidos por su Consejo General.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Justicia, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintisiete de noviembre de mil novecientos setenta.

DISPONGO:

Artículo primero.—Uno. Los Abogados impondrán a su cargo pólizas de la Mutualidad General de Previsión de la Abogacía, precisamente en el primero de los escritos que formulen, en los siguientes asuntos:

a) En aquellos en que intervengan ante Juzgados y Tribunales.

b) En los demás casos en que, aun no produciendo efecto en Juzgados o Tribunales, intervengan profesionalmente como Letrado.

(Dos. No será obligatorio el uso de tales pólizas cuando el Abogado haya sido designado de oficio o acepte la dirección en concepto de pobre.

Artículo segundo.—La cuantía de las pólizas oscilarán entre diez y doscientas pesetas, según su clase y color, figurando, como en la actualidad, en todas ellas el emblema de la Mutualidad General de Previsión de la Abogacía.

Artículo tercero.—Uno. Se autoriza a la Mutualidad General de Previsión de la Abogacía para la creación, edición y venta de papel profesional de la Abogacía, que será inexcusablemente empleado en los escritos que lleven firma de Letrado y a cargo de éste y siempre que aquellos escritos no deban extenderse necesariamente en papel timbrado, a tenor de lo dispuesto en las normas reguladoras del Impuesto General sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados. El papel llevará impreso el emblema de la Mutualidad y su cuantía no podrá exceder de las diez pesetas por pliego.

Dos. No será obligatorio el empleo de papel profesional de la Abogacía cuando el Abogado haya sido designado de oficio o acepte la dirección en concepto de pobre.

Artículo cuarto.—El uso de las pólizas de la Mutualidad y del papel profesional tendrá el carácter de "carga corporativa" a los efectos prevenidos en los artículos nueve, diez y once del Estatuto General de los Colegios de Abogados de España y la comprobación de su empleo se llevará a efecto en la forma establecida en la Orden del Ministerio de Justicia de veintiséis de noviembre de mil novecientos cincuenta y tres para los derechos de bastanteco.

Artículo quinto.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo cuarto, el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere este Decreto será debidamente sancionado por la Junta de Gobierno de la Mutualidad o por la del Colegio correspondiente, con arreglo a sus normas estatutarias en el ámbito de su respectiva competencia, además del reintegro que en cada caso proceda.

Artículo sexto.—Queda derogado el Decreto de seis de octubre de mil novecientos cincuenta y cuatro, reformado por el de diecisiete de noviembre de mil novecientos sesenta y seis, y se faculta al Ministro de Justicia para precisar el importe en que haya de ser utilizada la póliza de la Mutualidad General de Previsión de la Abogacía y el papel profesional, según la importancia o naturaleza y el contenido económico del escrito o asuntos en que los Abogados intervengan.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a diecisiete de diciembre de mil novecientos setenta.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Justicia,

Antonio María Oriol y Urquijo

("B. O. E." de 11 de enero de 1971)

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUDIENCIA

SALA DE LO CIVIL

El Licenciado José Peláez Gasch, Oficial de Sala de la Audiencia Territorial de Oviedo.

Certifico: Que en el pleito de que se hará mención se dictó la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen:

Ilmos. señores:

Presidente, don José Álvarez Domínguez.

Magistrados, don Manuel Rodríguez Caravera, don Francisco Tuero Bertrand, don Gumerindo Carracedo Fuente.

En la Ciudad de Oviedo, a veintidós de diciembre de mil novecientos setenta. Vistos por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial los autos del juicio de menor cuantía, que procedentes del Juzgado de Primera Instancia número dos de Gijón, penden ante la misma, en grado de apelación (rollo 140-70), entre partes, de una como demandante y apelado el señor Abogado del Estado, personado ante esta Sala por la representación que le es propia; y de otra como demandado y apelante Basilio Redondo y Compañía, S. A., domiciliada en Salamanca, representada por el Procurador don Luis Álvarez Fernández y defendida por el Abogado don Juan Castro Vigil; y también como demandados y apelados don Gerardo Celestino Menéndez Gallego y don Belarmino Peláez Sánchez, mayores de edad, casados, el primero empleado y el segundo agente comercial, vecinos de Gijón, representados en los Estrados del Tribunal por no haber comparecido; sobre tercera de mejor derecho.

Fallamos

Que desestimando como desestimamos el recurso de apelación formulado por Basilio Redondo y Compañía, S. A., contra la sentencia dictada en los presentes autos por el Juzgado de Primera Instancia número dos de Gijón, debemos confirmarla y la confirmamos con expresa imposición al apelante de las costas del recurso. Publíquese esta resolución en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, para su notificación a los demandados incomparecidos.

Para que conste y ser publicada en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, expido la presente que firmo en Oviedo, a siete de enero de mil novecientos setenta y uno.—El Secretario.

El Licenciado José Peláez Gasch, Oficial de Sala de la Audiencia Territorial de Oviedo.

Certifico: Que en el pleito de que se hará mención se dictó la sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen:

Ilmos. señores:

Presidente, don José Álvarez Domínguez.

Magistrados, don Manuel Rodríguez Caravera, don Francisco Tuero Bertrand, don Gumersindo Carracedo Fuente.

En la ciudad de Oviedo, diecinueve de diciembre de mil novecientos setenta. Vistos por la Sala de lo Civil de esta Audiencia Territorial, los autos de juicio de menor cuantía, que procedentes del Juzgado de Primera Instancia de Castropol, penden ante la misma en grado de apelación (rollo 139-70), entre partes, de una como demandante y apelante don Inocencio Yanes Castro, mayor de edad, viudo, labrador, vecino de San Tirso de Abres, representado ante esta Sala por el Procurador don Luis Miguel G. Bueres y defendido por el Letrado don José Luis Pérez de Castro; y de otra como demandadas y apeladas las personas desconocidas e inciertas herederas de doña Isidora Raimondo Barrera, representadas en los Estrados del Tribunal por no haber comparecido, sobre reclamación de bienes reservados.

Fallamos

Que sin examen de la cuestión de fondo, debemos declarar y declaramos mal constituida la relación jurídica procesal en el lado pasivo por no demandar en forma a la herencia yacente de doña Isidora Raimondo Barrera, sin mención especial de las costas de ambas instancias. Publíquese esta resolución en el BOLETIN OFICIAL de la provincia para su notificación a las demandadas incomparecidas.

Para que conste y ser publicada en el BOLETIN OFICIAL de la provincia expido la presente que firmo en Oviedo, a siete de enero de mil novecientos setenta y uno.—El Secretario.

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: C. Colectivos.

Exp.: 76/70.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito de empresa para S. A. Juliana Constructora Gijonesa, y su personal suscrito en fecha 20 de noviembre de 1970; y

Resultando que con fecha 30 de diciembre de 1970, la Organización Sindical remitió a esta Delegación de Trabajo, el texto literal del convenio referido, en unión de los informes y documentación reglamentaria.

Resultando que el convenio que tiene una duración de dos años a partir del primero de julio de 1970, contiene cláusula especial de no repercusión en precios.

Considerando que esta Delegación es competente para resolver de conformidad con el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, y artículo 19 del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año.

Considerando que en la tramitación y redacción del convenio se han cumplido los preceptos legales y reglamentarios aplicables no dándose ninguna de las causas de ineficacia previstas en el artículo 20 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales de 22 de julio de 1958, y dado que las condiciones económicas pactadas están dentro de las normas dictadas por el Decreto Ley 22/1969, de 9 de diciembre que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general aplicación.

Esta Delegación de Trabajo, resuelve:

Primero: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, para la empresa S. A. Juliana Constructora Gijonesa, y su personal, suscrito en fecha 20 de noviembre de 1970.

Segundo: Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación, a las partes, a las que hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos Sindicales modificado por orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

Tercero: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, conforme a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Oviedo, 30 de diciembre de 1970. El Delegado de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL NUM. 440 ENTRE LA DIRECCION Y PRODUCTORES DE LA S. A. JULIANA CONSTRUCTORA GIJONESA

Acta de otorgamiento

En Gijón, a las dieciséis treinta horas del día veinte de noviembre de

mil novecientos setenta, en la sala de juntas de la Casa Sindical, bajo la presidencia de don Graciano García Prendes, y actuando de Secretario don Herminio Ordiz Ordiz, se reúnen los miembros integrantes de la Comisión Mixta Deliberadora para la negociación del Convenio Colectivo Sindical número 440, entre la Dirección y los productores de la empresa S. A. Juliana Constructora Gijonesa.

A propuesta de las partes contratantes, y con arreglo a lo previsto en el artículo octavo, párrafo segundo del Reglamento para la aplicación de la Ley sobre Convenios Colectivos Sindicales, intervienen en la negociación y firma del presente pacto, los siguientes miembros:

En representación de la empresa, don Fernando Aguirregomezcorta Soria, don Manuel García Blanco, don Carlos Parga López, don Fernando García Blanco, don Mariano Costales Gómez-Olea y don Carlos Ventosa Ortiz.

En representación de los productores, don José Luis Fernández Morís, don Humberto Ortiz Cocaño, don Gabino García Moure, don Manuel González Granda, don José Luis Gato Balbín y don Minervino de La Rasilla Cabañas.

El presente Convenio Colectivo, ha sido proyectado por los productores de representación social sindical de la aludida empresa, como revisión y renovación del anterior pacto por el que ambas partes se venían rigiendo, registrado con el número 360 y que el mismo había sido aprobado por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo, en fecha 14 de noviembre de 1969.

Tras las deliberaciones desarrolladas en torno a este Convenio Colectivo, ambas partes, por unanimidad, acuerdan suscribirlo con sujeción a las siguientes cláusulas.

Introducción

Las representaciones económica y social de la empresa S. A. Juliana Constructora Gijonesa, hacen patente su satisfacción al llegar a un acuerdo amistoso para la firma del presente Convenio Colectivo, que hace el número 5.º desde que el 1.º de enero de 1964 se firmó el primer Convenio Colectivo de empresa.

Los resultados pueden considerarse satisfactorios. Los productores han visto aumentar sus percepciones salariales en un 100 por 100 independientemente de las mejoras sociales que se han ido implantando desde aquella fecha, tales como más vacaciones, ayudas por educación, comedor, jornada continuada, jubilación, etc.

En el plano de la producción es satisfactorio reconocer que la misma ha ido en aumento hasta alcanzar unos niveles que aún no siendo los óptimos, se pueden considerar aceptables.

En su consecuencia, ambas representaciones, de común y mutuo acuerdo, solicitan de todos los miembros integrantes de la empresa su solidaridad, comprensión y esfuerzo para continuar el camino emprendido y tratar de alcanzar metas más altas que redunden en beneficio de ambas partes.

Este Convenio Colectivo es, entendemos, un paso más en el progreso que con la cooperación y esfuerzo de las partes social y económica, ha de llevarnos a la integración perfecta y armónica de lo que ha de entenderse por empresa.

CAPITULO I.—Principios generales

Artículo 1.º—El presente convenio afecta a la empresa S. A. Juliana Constructora Gijonesa, en su factoría de Gijón, sita en la Avenida de Galicia, número 62.

Art. 2.º—Estará afectado por el presente convenio todo el personal de la empresa a excepción de los titulados Superiores, de grado medio, o los asimilados a cualquiera de los dos grupos, para los que la empresa tiene libertad de contratación.

Art. 3.º—La duración de este convenio, que entrará en vigor el 1.º de julio de 1970, previa aprobación de las Autoridades Laborales, tendrá una duración de dos años, prorrogándose tácitamente de año en año, siempre que por cualquiera de las partes no sea solicitado en forma legal la revisión o rescisión, con tres meses de anticipación, cuando menos, de la fecha del término o de la de cualquiera de sus prórrogas.

El 1.º de julio de 1971, se revisarán las prescripciones de convenio de acuerdo con la cláusula de revisión que se inserta al final del mismo.

Art. 4.º—El objeto del presente convenio es fomentar el sentido de unidad en la producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores afectados y el incremento de la productividad completando y mejorando las condiciones de trabajo establecidas en las Leyes.

Art. 5.º—El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa S. A. Juliana Constructora Gijonesa y a la plantilla afectada por el mismo, con carácter de derecho necesario en tanto no se contraponga a las Leyes, Decretos, Ordenes, Reglamentos laborales y demás disposiciones oficiales.

Art. 6.º—La interpretación de las cláusulas del presente convenio estará atribuida en primer término a la Comisión Deliberadora del mismo con el carácter de mediadora o conciliadora, siendo en último término los órganos de la administración los que puedan realizar con carácter estricto la interpretación.

Art. 7.º—Las mejoras establecidas en el presente convenio serán absorbidas o compensadas con las posibles mejoras que en virtud de disposiciones oficiales pudieran efectuarse.

Las mejoras económicas que suponen las condiciones establecidas en este convenio, quedan exentas de cotización de Seguros Sociales y Mutualidad, computándose únicamente para la prestación del Seguro obligatorio de Accidentes de trabajo.

CAPITULO II. — Normas retributivas

Art. 8.º—En el Convenio Colectivo que rigió de 1.º de enero de 1969 a 30 de junio de 1970, se implantó el "Sistema de Organización Científica del Trabajo", similar al que en aquella fecha funcionaba en la factoría de Euskalduna-San Mamés, basado en el estudio de tiempo y métodos. No habiéndose llegado a una implantación total del sistema, la parte social acepta para el futuro su total aceptación y mejora por:

a) Cambios en el proceso de trabajo, bien sea por mejora de máquinas, herramientas u otros elementos, o bien sea por cualquier motivo que dé lugar a una mejora del método de trabajo.

b) Por nuevos cronometrajes.

Art. 9.º—La remuneración normal del trabajo se compone de:

a) Jornal base de convenio según su categoría profesional y de acuerdo con la tabla de salarios que se adjunta al final de este convenio (Tabla número 1).

b) Prima de rendimiento equivalente al 40 por 100 del jornal de convenio, siempre que se cumplan los tiempos efectivos trabajados. Para tiempos invertidos distintos de los asignados, la prima variará según el sistema de precio fijo de la obra, con tope mínimo del 17 por 100 de prima.

En los casos comprobados de valoración inadecuada por intervención de factores extraños e imprevistos, falta de medios o error demostrado de forma práctica en el rendimiento en el trabajo por parte del operario, se le abonará prima adecuada, incluso del 40 por 100 y nunca inferior al 17 por 100.

Los tiempos de para forzoso se deducirán de los invertidos y se re-

conocerán con derecho al 17 por 100 de prima, siempre que excedan de 8 horas al mes.

La prima de los aprendices se regulará por el Reglamento de aprendices en vigor.

La prima del personal femenino de limpieza, será en todos los casos del 10 por 100 del jornal de convenio por 299 días.

Una Comisión del Jurado de Empresa constituido por el Vice-Presidente y dos miembros designados por la parte social, estudiarán cualquier caso que la Presidencia del Jurado considere de bajo rendimiento y en especial aquellos casos en que dicho bajo rendimiento sea reiterado, proponiéndose las sanciones correspondientes, si a ello hubiese lugar, y entre ellas la anulación de la prima.

Los Jefes de equipo tendrán unas percepciones durante el tiempo que desarrollen tal función, equivalentes a las de la categoría de las que provienen, incrementadas en un 20 por 100.

Art. 10.—Las percepciones por vacaciones se considerarán sobre jornal de convenio más antigüedad, más prima de producción, obtenida de la media de los tres meses anteriores.

Art. 11.—Antigüedad.

a) Personal obrero.—5,65 por 100 del jornal base de cotización de Seguros Sociales sobre 365 días naturales del año, más 90 de pagas extraordinarias. Total 455 días. Sin límite.

b) Personal empleado.—5,65 por 100 del jornal base de cotización de Seguros Sociales sobre 15 mensualidades al año. Sin límite.

Art. 12.—Pagas extraordinarias.

a) Personal obrero.—Las de 18 de Julio y Navidad, serán de 30 días cada una y se cobrarán el 10 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Además de las pagas anteriores existirán dos de quince días cada una, que se harán efectivas al 10 de marzo y 10 de septiembre. Todas estas pagas se entienden sobre jornal de convenio.

b) Personal empleado.—Las de 18 de Julio y Navidad serán de mes cada una y se cobrarán en las mismas fechas que las del personal obrero.

Además existirán dos pagas más, equivalentes a media mensualidad cada una y que se percibirán el 10 de marzo y 10 de septiembre.

Art. 13.—Turnicidad y nocturnidad.—El personal que trabaje a turnos percibirá un plus de 20 pesetas. Si además realiza el turno de noche (10 de la noche a 6 de la mañana),

percibirá un plus de nocturnidad de 30 pesetas.

La parte social, representada por el Jurado de Empresa, se compromete a informar favorablemente en caso de necesidad de la empresa, para establecer la turnicidad. El personal que trabaje de noche en régimen de horas extraordinarias, percibirá las "sobrecenas" correspondientes, pero no le corresponde ningún plus de nocturnidad.

Art. 14.—Trabajos tóxicos, peligrosos y penosos.—Al personal que haya de realizar las labores que a continuación se señalan, se les abonará el 20 por ciento sobre el salario base de 130 pesetas (3,25 pesetas hora), computándose para este efecto, tanto las horas ordinarias como las extraordinarias, trabajadas en tales condiciones.

a) Trabajos tóxicos:

1.—Bañado de cojinetes en anti-fricción (si no se facilita careta protectora).

2.—Trabajos de soldadura, oxicorte y pintura en tanques de doble fondo, completamente cerrados.

3.—Trabajos de soldadura, oxicorte y pintura en piques de proa y popa (si no se dispone de una ventilación adecuada).

4.—Trabajos con soplete en el interior de calderas.

5.—Limpieza de tubos con ácido (si no se facilita careta protectora).

6.—En el interior de tanques de servicio que hayan contenido sustancias productoras de emanaciones tóxicas.

7.—En el interior de tanques de buques petroleros cuando hay sopletes trabajando. (Si no se dispone de una ventilación adecuada).

8.—Soldadura y oxicorte de tuberías galvanizadas. (Si no se facilita careta).

b) Trabajos peligrosos:

1.—Construcción de andamios en el interior de tanques de buques petroleros.

2.—Cualquier trabajo que se realice a cinco metros de altura, si no se realiza sobre plataforma adecuadamente protegida con quitamiedos.

c) Trabajos excepcionalmente penosos:

1.—Forjado de perfiles en caliente (si no incluyen sobreprima las tarifas aplicadas).

2.—Forjado en caliente de chapas de codaste (en las mismas condiciones anteriores).

3.—Tanques de doble fondo propiamente dichos de buques completamente cerrados.

4.—Piques de proa y popa com-

pletamente forrados (cuando el volumen del pique sea inferior a 4 m³), cuando se trabaje con el soplete o soldadura.

5.—Trabajos en el interior de calderas.

6.—En el desmontaje de pistones, bielas y cojinetes de los motores Diesel principales y dentro de los carters de los mismos, si previamente no se han limpiado. (Se aplicarán solamente en los buques de reparación.)

7.—En el interior de tanques de servicio en C. de M. (si no se han limpiado previamente).

Art. 15.—En general quedan absorbidos todos los conceptos retributivos distintos a los señalados anteriormente, excepto plus de distancia, desgaste de herramienta y horas extraordinarias, así como la prima de máquinas consistente en 10 pesetas, para los retacadores.

Art. 16. A) Horas extraordinarias.—Se considerarán del tipo primero a las dos primeras horas trabajadas en días laborables, bien sea antes o después de la jornada normal.

Se considerarán del tipo segundo a las trabajadas en días laborables que sobrepasen a las dos primeras horas extraordinarias.

Se considerarán del tipo tercero a las trabajadas después de la jornada normal los sábados, así como las nocturnas de ese mismo día. Tendrán la consideración del tipo tercero, asimismo, las trabajadas desde las 0 horas hasta las 10 de la noche en domingos y festivos.

Se considerarán del tipo cuarto las trabajadas después de las 10 de la noche en domingos y festivos.

Los valores de las horas extraordinarias se recogen en la tabla número 2 del presente convenio.

Las horas extraordinarias realmente trabajadas, se abonarán con la prima correspondiente especificada en el apartado B) del artículo 9, valoradas sobre el jornal ordinario del operario.

Todos los departamentos de la empresa realizarán las horas extraordinarias de los domingos y festivos entre las 7 y las 12 en verano y las 8 y 1 en invierno.

B) Trabajos de 12 a 1.—El personal que trabaje de 12 a 1, percibirá además de las ocho horas normales, una hora extraordinaria del tipo 1.º, sin prima, concediéndosele una hora de descanso para comer.

Los sábados el personal que continúe trabajando ininterrumpidamente después de la jornada normal, percibirá, si lo hace después de las 2 de la tarde, 40 pesetas en concepto de bocadillo.

C) Retribución mínima. 1.º—El personal que tenga que realizar horas extraordinarias sin continuidad con la jornada normal, después de transcurridas cuatro horas del final de la misma, percibirá: a) La diferencia de horas entre el final de la jornada normal y la hora de comienzo de las extraordinarias, valoradas al precio normal de su jornal de convenio dividido por ocho.

b) Las horas realmente trabajadas, tendrán la consideración de extraordinarias y se abonarán del 2.º grupo para los días laborables y del 3.º en sábados por la tarde, domingos o festivos.

c) Trabajos imprescindibles y esporádicos. Cuando haya que realizar trabajos de esta naturaleza, se abonará por este concepto lo señalado en el apartado a), más una prima de 125 pesetas siempre que el trabajo a realizar ocupase menos de dos horas. Si el trabajo a realizar fuese superior a dos horas, no cobraría la citada prima y percibiría además de lo señalado en el apartado a), el importe del tiempo realmente trabajado en horas extraordinarias, tal como se señala en el apartado b).

2.º—El personal que tenga que realizar horas extraordinarias en continuidad con la jornada normal, percibirá las horas extraordinarias de acuerdo con lo que se señala en el apartado A) de este artículo y valoradas al precio que se señala en la tabla número 2.

D) Nocturnidad en horas extras. El personal que trabaje de noche en régimen de horas extraordinarias, siempre que lo haga ininterrumpidamente con la jornada normal, percibirá una hora extraordinaria para ir a cenar. En caso de que continúe trabajando, se le dará una cena fría, y si no fuese posible se le abonará por este concepto 40 pesetas, siempre que continúe trabajando después de las 10 de la noche.

En caso de que estas horas transcurran más allá de las 2 de la madrugada, percibirá una prima como sobrecena de 100 pesetas.

En las noches vísperas de salidas de buques, tanto en nuevas construcciones como en reparación, esta prima de sobrecena será de 150 pesetas para los que sigan trabajando ininterrumpidamente después de la jornada normal, lo mismo que en el caso anterior.

La Reglamentación de Descanso por trabajos nocturnos realizados como horas extras, se regularán por la tabla número 4, que se cita al final de este convenio.

Art. 17.—Retribución de los empleados.—Las retribuciones de los empleados se indican en la tabla nú-

mero 3 del presente convenio que se adjunta al final: las indicadas cantidades son mensuales, siendo el número de las mismas 12 mensualidades.

Además de las 12 pagas mensuales, el personal empleado percibirá las pagas extraordinarias que se indican en el apartado B) del artículo 12.

Queda absorbido cualquiera otra retribución que no figure en el presente convenio.

En caso de enfermedad, la empresa abonará a sus empleados la diferencia existente entre lo que le corresponde percibir por el S. O. E. y su sueldo correspondiente.

Art. 18.—Diétas, salidas y viajes. Las cantidades a abonar por los conceptos epigrafiados serán las reguladas en la tabla número 6 que se acompaña al final.

Art. 19.—La liquidación de devengos se realizará por meses vencidos, tanto para el personal obrero como el empleado. El abono de retribuciones para los empleados, tendrá lugar el último día del mes.

Para el personal obrero, el abono de retribuciones se efectuará los días 10 del mes siguiente.

Caso de que cualquiera de las fechas de abono, tanto retribuciones ordinarias como extraordinarias coincidiera con festivo, se adelantaría el pago al último día hábil.

Las tareas no podrán cerrarse nunca antes de su terminación.

Existirán unos anticipos semanales para el personal obrero que habrán de solicitarse entre lunes y martes a caja, y que se abonarán los viernes, excepto en la semana que se perciban los devengos mensuales que no habrá anticipo y que en función de las categorías serán los siguientes:

Oficiales de primera y segunda, 1.500 pesetas semana.

Oficial tercera, especialista y peones, 1.000 pesetas semana.

Personal femenino de limpieza, 1.000 pesetas semana.

Aprendices y pinches (con autorización paterna), 500 pesetas semana.

Personal de baja por accidente, cualquier categoría, excepto pinches y aprendices, 1.000 pesetas semana.

Personal de baja por enfermedad, cualquier categoría, excepto pinches y aprendices, 500 pesetas semana.

CAPITULO III.—Jornada de trabajo

Art. 20.—Personal obrero.—De lunes a viernes, inclusive, de 8 a 12 y de 13 a 17 horas, durante todo el año. Los sábados se trabajará en jornada ininterrumpida 6 horas, debiendo rendir como si se trabajasen 7. La tabla para lograr este rendimiento

se incluye al final del convenio con el número 7.

Los sábados de abril a septiembre, ambos inclusive, el horario será de 7 a 13 horas. De octubre a marzo de 8 a 14 horas.

Para el disfrute de la jornada continuada, véanse los artículos 24 y tabla número 6 de este convenio.

Todo el personal que viene realizando la jornada de ocho horas de forma continuada, por sus especiales características, tales como Servicios de Vigilancia, cualquiera que sea su categoría, personal de mantenimiento de bombas, compresores, servicios de electricidad, etc., seguirán con su misma jornada durante todo el año. En estos puestos no habrá derecho por las mismas causas a pluses de turnicidad y nocturnidad.

Los operarios que trabajen a horario normal deben recuperar las fiestas recuperables, pero no así los que lo hacen a relevos.

En virtud de las mejoras económicas que se establecen en el presente convenio, cualquier disposición oficial que pudiese establecer una reducción de la jornada semanal actual, no entraría en vigor hasta la fecha de terminación de este convenio.

Art. 21.—Personal empleado.—La jornada normal de lunes a viernes, inclusive, será de 7 horas 30 minutos, de 9 a 13,30 y de 15 a 18 horas. Los sábados la jornada será de 4 horas 30 minutos, compensándose del siguiente modo.

De abril a septiembre, ambos inclusive, de 9 a 13 y de octubre a marzo, de 9 a 14 horas.

Los empleados que dependan directamente de taller, como jefes de taller, maestros, encargados, personal de oficina de planificación, y organización, o con calificación de administrativos, almaceneros, choferes, al servicio de talleres etc., tendrán el mismo horario que el personal obrero.

La jornada intensiva de verano se regula en el artículo 24.

Art. 22.—Vacaciones.—Las vacaciones anuales serán de 18 días laborables ininterrumpidos para todo el personal, cualquiera que sea su grupo o categoría profesional. El disfrute de las mismas ha de hacerse dentro del año natural, siguiendo las normas del artículo 23 y recordando que el disfrute de este derecho no es aplazable ni acumulable, ni susceptible de compensación por metálico.

Art. 23.—Disfrute de vacaciones. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán de acuerdo con las siguientes normas:

a) El período vacacional estará comprendido con carácter general entre el 1.º de junio y el 30 de septiembre.

b) En caso de necesidad del trabajador o de la empresa las vacaciones se podrán disfrutar fuera de dicho período.

c) Se faculta a la empresa para que en el caso de que lo crea conveniente, designe una fecha fija para el disfrute de las vacaciones, con cierre total o parcial de la factoría y coincidiendo, a poder ser como ha venido sucediendo en los últimos años, con las fiestas de Nuestra Señora de Begoña, en el mes de agosto.

d) El trabajador que desee disfrutar las vacaciones fuera del período establecido, deberá solicitarlo, justificando los motivos, con 15 días de antelación, contestando la empresa a los 5 días.

e) Caso de que la empresa precise que un trabajador continúe prestando sus servicios durante el período de vacaciones elegido por la misma deberá comunicárselo con una antelación de 6 días como mínimo.

f) La empresa a primeros de cada año, al estudiar el Calendario Laboral, decidirá el período vacacional para la generalidad de la plantilla. Los Jefes de departamento establecerán una previsión del disfrute de vacaciones del personal a sus órdenes teniendo en cuenta, como queda dicho, que todo el personal deberá tomar sus vacaciones en las fechas señaladas por la empresa, a excepción de aquellos que deban continuar para atender los servicios imprescindibles. Estas planificaciones de vacaciones serán enviadas a la oficina de Asuntos Generales y Sociales.

Art. 24.—Jornada intensiva de verano.—Para el personal empleado su duración será de 1.º de junio a 31 de agosto, ambos inclusive, y se regirá por el horario siguiente:

—Lunes a viernes, inclusive: De 8 a 14 horas.

—Sábados: De 8 a 13 horas.

El personal obrero podrá solicitar la jornada intensiva de verano a través del Jurado de Empresa durante el mes de enero del año correspondiente, y en caso de establecimiento de la misma, estará regulado por las normas que se indican en la tabla número 7 que se adjunta al final.

El personal empleado adscrito a talleres, regulará su jornada intensiva de acuerdo con la del personal obrero.

Art. 25.—Calendario Laboral.—En el mes de enero de cada año, en

reunión del Jurado de Empresa, se fijará el calendario laboral y se establecerá el sistema de recuperación para las fiestas recuperables y puentes que se acuerden.

Para el año 1971, tendrá la condición de abonable Sábado Santo.

El personal empleado para el disfrute de puente, si se estableciese, deberá recuperar de la forma que se acuerde en la reunión del Jurado de Empresa.

Art. 26.—Márgenes de tolerancia.

Como consecuencia de los beneficios y aumentos retributivos que se conceden al personal en este convenio, y como reiteración de los anteriores, se exigirá una estricta puntualidad tanto para el personal obrero como para el personal empleado. En el caso de los productores, deberán encontrarse en su puesto de trabajo en el momento fijado para comenzar la jornada laboral, quedando suprimida cualquier tolerancia, ya sea por costumbre, ya sea reconocida. Del mismo modo habrán de estar en su puesto de trabajo hasta que se cumpla exactamente la jornada de trabajo.

Art. 27.—Asistencia al trabajo.—Este viejo problema, puesto de relieve ya en convenios anteriores, sigue sin llegar a unas cifras satisfactorias, por lo que, tanto la parte social como económica acuerdan se dedique una vigilancia especial a fin de que por todos los medios a su alcance, se reduzca el personal de baja por enfermedad o accidente, los permisos y las faltas.

El objetivo a alcanzar durante la duración del presente convenio es que el absentismo para el personal obrero, por todos los conceptos anteriormente señalados, no sea superior al 5 por 100.

También se tomarán las medidas oportunas a fin de reducir el absentismo de los empleados.

Art. 28.—Rendimientos mínimos. La dirección de la empresa, mediante los estudios de tiempos y métodos que estime necesarios, establecerá las tablas de rendimientos mínimos, individuales o colectivos, conforme a las normas legales aplicables. Todo trabajador estará obligado a alcanzar el rendimiento mínimo admisible y a trabajar con correcta eficiencia. Es eficiencia correcta la que exige del trabajador la saturación de su jornada y puesto de trabajo, así como la calidad establecida para el producto obtenido o el servicio prestado.

Art. 29.—Bolsas de trabajo.—Con el fin de conseguir una equitativa distribución del trabajo de manera que en todo momento entre dentro de la planificación el mayor número posible de productores de acuerdo con las necesidades de trabajo

existentes, existirán fuera del sistema de planificación tres bolsas de trabajo, constituidas de la siguiente forma:

a) Bolsa de trabajo A.—Estará constituida por el personal que, debido a escasez circunstancial de trabajo, no se le pueda incluir dentro del sistema de planificación; los productores incluidos en esta bolsa percibirán un 17 por 100 más que el jornal de la tabla número 1 y realizarán trabajos de conservación y mantenimiento de sus departamentos, aunque sean de otra actividad distinta a la que normalmente realizaban en el taller en que están encuadrados.

b) Bolsa de trabajo B.—Estará constituida por todo el personal de capacidad disminuida, bien por accidente de trabajo, enfermedad o edad, y que no pueda ocupar la plaza vacante por no existir disponibles. El personal incluido en esta bolsa percibirá un 10 por 100 de prima y deberá realizar trabajos de acuerdo con su capacidad.

c) Bolsa de trabajo C.—Se incluirán en esta bolsa aquellos productores que reiterada y sistemáticamente obtengan unos rendimientos por debajo de los normales en perjuicio de sus propios compañeros y de la economía de la empresa, siempre que ello sea imputable a falta de interés.

Los operarios incluidos en esta bolsa no realizarán trabajo alguno permaneciendo separados del resto del personal. Cobrarán exclusivamente la totalidad de su jornal correspondiente, o sea el que de acuerdo con su categoría figura en la tabla número 1.

Se admite como principio de buena armonía entre los mandos y el personal, que está en el ánimo de todos procurar que en esas bolsas figuren el menor número posible de productores.

En cualquier momento la Comisión de Vigilancia podrá comprobar las causas por las cuales figura un operario en cualquiera de estas bolsas.

CAPITULO IV.—Ascensos

Art. 30.—Los ascensos tendrán lugar en enero y julio de cada año y quedarán regidos por las siguientes normas para todas las categorías de oficiales y especialistas.

a) Por libre designación de la empresa entre todo el personal que a su juicio reúna las condiciones necesarias dentro de la categoría inmediata inferior.

b) Mediante examen de capacitación o comparación, de acuerdo con las normas establecidas previa

petición en este sentido de cualquier obrero o empleado en cualquier categoría o función.

c) El personal de nuevo ingreso sufrirá un examen de capacitación adjudicándosele una categoría provisional que pasará a ser definitiva después de haber oído a una comisión del taller al finalizar el período de prueba.

CAPITULO V.—Varios

Art. 31.—Condición suspensiva y revisión del convenio. — Cualquier revisión salarial o de jornada de trabajo de cotización a la Seguridad Social, Plus Familiar, etc., dimanante de disposiciones oficiales con fuerza de obligar, determinará la interrupción automática de la vigencia del presente convenio, o su modificación o revisión a fin de no producir un desequilibrio en los precios, reconociéndose en evitar este desequilibrio de estar interesados tanto los productores como la dirección de la empresa.

Art. 32.—Los operarios de esta Empresa se comprometen a colaborar en el desarrollo de cualquier plan que pueda establecer la misma con el fin de obtener una mayor productividad, y por tanto, mayores ingresos para sus productores y a observar los rendimientos normales de trabajo, así como la puntualidad en los horarios de entrada y salida al mismo.

Art. 33.—Se estudiarán dentro del seno del Jurado de Empresa las faltas individuales reiteradas de rendimiento, de asistencia al trabajo, mal comportamiento, etc., elevándose a la Dirección las propuestas que a tal efecto se consideren oportunas, independientemente de las medidas que la Ley autorice a la Empresa.

Cláusula de revisión

El 1.º de julio de 1971 se revisarán las percepciones del presente Convenio, de acuerdo con las siguientes normas:

Empleados.—Se les aumentará a todos los empleados de la Empresa, a partir del 1.º de julio de 1971, la cantidad de ocho mil pesetas anuales, equivalente a 533,33 pesetas mensuales.

Obreros.—El 1.º de julio de 1971 se les aumentará a todas las categorías, a excepción de aprendices, pinches y personal femenino de limpieza, su jornal diario de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$J_2 = J_1 + 13,92$$

$$J_2 = \text{Nuevo salario 1.º de Julio 1971}$$

$$J_1 = \text{Salarios anteriores al 30 de Junio 1971}$$

Todas las categorías tendrán por tanto un aumento en su jornal diario

convenio de 13,92 pesetas, llegada la fecha 1.º de julio de 1971.

El personal femenino de limpieza tendrá un aumento sobre su jornal de convenio de 9,69 pesetas diarias.

Aprendices. Aumentos en pesetas sobre jornal diario: de 4.º, 9,48 pesetas día; de 3.º, 7,32 pesetas día; de 2.º, 6,13 pesetas día; de 1.º, 4,69 pesetas día.

Pinches. Aumento en pesetas sobre jornal diario: 17 años, 8,84 pesetas día; 16 años, 7,32 pesetas día; 15 años, 6,17 pesetas día; 14 años, 4,73 pesetas día.

Las horas extraordinarias y todos los demás conceptos del presente convenio permanecerán constantes el 1.º de julio de 1971.

Cláusula especial

Las mejoras pactadas en el presente convenio colectivo no tendrán repercusión en los precios.

De conformidad con cuanto antecede, lo firman al pie del presente documento en el lugar y fecha consignados en su inicial acta de otorgamiento.—Siguen las firmas.

TABLA NUMERO 1

Categorías

Jornal diario:

Oficial primera.—Grado primero, 222,36 ptas.; grado segundo, 214,92; grado tercero, 209,58; grado cuarto, 204,60.

Oficial segunda.—Grado primero, 199,62 ptas.; grado segundo, 196,14; grado tercero, 192,78; grado cuarto, 188,76.

Oficial tercera.—Grado primero, 181,74 ptas.; grado segundo, 179,46; grado tercero, 175,38.

Especialista. — Grado primero, 183,96 ptas.; grado segundo, 180,54; grado tercero, 179,46; grado cuarto, 178,08; grado quinto, 176,76; grado sexto, 175,38; grado séptimo, 172,92.

Personal femenino de limpieza.—Grado segundo, 129,58 pesetas.

Peones. — Grado primero, 160,68 ptas.; grado segundo, 155,70.

Aprendices. — Cuarto curso, 123 ptas.; tercer curso, 96; segundo curso, 80; primer curso, 62.

Pinches.—17 años, 115 ptas.; 16 años, 96; 15 años, 80; 14 años, 62.

Nota: En estos jornales está incluida la parte proporcional que el personal obrero ha de cotizar a la Seguridad Social.

TABLA NUMERO 2

Valores de horas extraordinarias

Categorías:

Oficial de primera:

Grado 1.º: Tipo 1.º, 46,72; tipo 2.º, 53,90; tipo 3.º, 75,45; tipo 4.º, 84,88.

Grado 2.º: 45,14; 52,08; 72,70; 81,79.
 Grado 3.º: 44; 50,77; 70,73; 79,56.
 Grado 4.º: 42,96; 49,57; 68,89; 77,50.

Oficial de segunda:

Grado 1.º: 41,90; 48,36; 67,43; 75,85.
 Grado 2.º: 41,17; 47,51; 66,14; 74,40.
 Grado 3.º: 40,46; 46,68; 64,90; 73,02.
 Grado 4.º: 39,62; 45,72; 63,44 71,37.

Oficial de tercera:

Grado 1.º: 38,12; 43,99; 62,11; 69,87.
 Grado 2.º: 37,65; 43,44; 60,46; 68,01.
 Grado 3.º: 36,78; 42,44; 53,95; 66,31.

Especialistas:

Grado 1.º: 38,23; 44,10; 62,11; 69,87.
 Grado 2.º: 37,94; 43,77; 61,28; 68,94.
 Grado 3.º: 37,65; 43,44; 60,46; 68,01.
 Grado 4.º: 37,35; 43,11; 59,95; 67,45.
 Grado 5.º: 37,07; 42,78; 59,45; 66,88.
 Grado 6.º: 36,78; 42,44; 58,95; 66,31.
 Grado 7.º: 36,25; 41,84; 57,75; 64,97.

Personal femenino de limpieza:

Grado 2.º: 26,79; 30,91; 44,46; 50,02.

Nota.—Estos valores regirán desde el 1.º de julio de 1970 hasta el 31 de diciembre de 1970.

TABLA NUMERO 2

Valores de horas extraordinarias

Categorías:

Oficial de primera:

Grado 1.º: Tipo 1.º, 48,92; tipo 2.º, 56,44; tipo 3.º, 79,00; tipo 4.º, 88,88.
 Grado 2.º: 47,26; 54,54; 76,12; 85,64.
 Grado 3.º: 46,08; 53,17; 74,06; 83,31.
 Grado 4.º: 44,98; 51,91; 72,12; 81,15.

Oficial de segunda:

Grado 1.º: 43,88; 50,64; 70,60; 79,42.
 Grado 2.º: 43,11; 49,75; 69,26; 77,91.
 Grado 3.º: 42,37; 48,88; 67,96; 76,46.
 Grado 4.º: 41,49; 47,88; 66,43; 74,73.

Oficial de tercera:

Grado 1.º: 39,92; 46,06; 65,04; 73,16.
 Grado 2.º: 39,43; 45,49; 63,31; 71,22.

Grado 3.º: 38,52; 44,44; 61,72; 69,44.

Especialista:

Grado 1.º: 40,03; 46,18; 65,04; 73,16.
 Grado 2.º: 39,73; 45,84; 64,17; 72,19.

Grado 3.º: 39,43; 45,49; 63,31; 71,22.
 Grado 4.º: 39,12; 45,14; 62,72; 70,63.

Grado 5.º: 38,82; 44,79; 62,25; 70,03.
 Grado 6.º: 38,52; 44,44; 61,72; 69,44.

Grado 7.º: 37,96; 43,81; 60,48; 68,04.

Peones:

Grado 1.º: 35,26; 40,70; 56,88; 63,98.
 Grado 2.º: 34,17; 39,43; 54,96; 61,82.

Personal femenino de limpieza:

Grado 1.º: 26,95; 31,11; 44,80; 50,40.
 Grado 2.º: 26,18; 30,21; 43,45; 48,88.

Nota.—Estos valores regirán desde el 1.º de enero de 1971, hasta el 30 de junio de 1972.

TABLA NUMERO 3

Categorías y sueldos mensuales del personal empleado de esta empresa con jornada completa de trabajo:

Jefe de administración de primera, 13.493 pesetas.

Jefe de administración de segunda:

Grado 1.º: 13.016.
 Grado 2.º: 12.540.
 Grado 3.º: 12.064.

Administrativo de primera:

Grado 1.º: 11.696.
 Grado 2.º: 11.220.
 Grado 3.º: 10.744.
 Grado 4.º: 10.266.
 Grado 5.º: 9.791.

Administrativo de segunda:

Grado 1.º: 9.195.
 Grado 2.º: 8.720.
 Grado 3.º: 8.244.
 Grado 4.º: 7.768.
 Grado 5.º: 7.291.

Auxiliar:

Grado 1.º: 6.749.
 Grado 2.º: 6.212.
 Grado 3.º: 5.737.

Jefe de taller:

Grado 1.º: 13.493.
 Grado 2.º: 13.016.

Maestros de primera:

Grado 1.º: 12.413.
 Grado 2.º: 11.938.
 Grado 3.º: 11.462.

Maestros de segunda:

Grado 1.º: 10.986.
 Grado 2.º: 10.748.
 Grado 3.º: 10.270.
 Grado 4.º: 9.557.
 Grado 5.º: 9.081.

Encargados:

Grado 1.º: 10.266.
 Grado 2.º: 9.553.
 Grado 3.º: 9.077.
 Contra maestre:
 Grado 1.º: 9.795.
 Grado 2.º: 9.081.
 Grado 3.º: 8.604.

Delineante jefe, 13.493.

Delineante proyectista:

Grado 1.º: 13.009.
 Grado 2.º: 12.533.
 Grado 3.º: 12.057.

Delineante primera:

Grado 1.º: 11.696.
 Grado 2.º: 11.220.
 Grado 3.º: 10.744.
 Grado 4.º: 10.266.
 Grado 5.º: 9.791.

Delineante segunda:

Grado 1.º: 9.195.
 Grado 2.º: 8.720.
 Grado 3.º: 8.244.
 Grado 4.º: 7.768.
 Grado 5.º: 7.291.

Calcador:

Grado 1.º: 8.355.
 Grado 2.º: 7.879.
 Grado 3.º: 7.284.
 Grado 4.º: 6.629.
 Grado 5.º: 5.975.

Archivero:

Grado 1.º: 8.482.
 Grado 2.º: 7.886.
 Grado 3.º: 7.291.

Ayudante técnico:

Grado 1.º: 6.749.
 Grado 2.º: 6.212.
 Grado 3.º: 5.737.

Técnico organización primera:

Grado 1.º: 10.862.
 Grado 2.º: 10.386.
 Grado 3.º: 9.910.

Técnico organización segunda:

Grado 1.º: 9.672.
 Grado 2.º: 8.958.
 Grado 3.º: 8.362.
 Grado 4.º: 7.768.
 Grado 5.º: 7.172.

Auxiliar organización:

Grado 1.º: 6.749.
 Grado 2.º: 6.212.
 Grado 3.º: 5.737.
 Jefe de vigilancia, 9.070.

Portero:

Grado 1.º: 8.237.
 Grado 2.º: 7.879.
 Grado 3.º: 7.528.

Ordenanza:

Grado 1.º: 7.879.
 Grado 2.º: 7.284.
 Grado 3.º: 6.094.

Vigilantes:

Grado 1.º: 7.284.
 Grado 2.º: 6.867.
 Grado 3.º: 6.450.
 Grado 4.º: 5.975.
 Jefe parque automóviles, 9.426.

Choferes:

Grado 1.º: 8.478.
 Grado 2.º: 7.882.
 Grado 3.º: 7.287.

Enfermero, 7.761.

Depend. Pral. economato, 8.475.

Depend. economato:

Grado 1.º: 6.629.
 Grado 2.º: 6.212.
 Grado 3.º: 5.737.
 Grado 4.º: 5.379.
 Depend. Asp. masculino, 4.724.
 Depend. Asp. femenino, 4.071.

Almacenero:

Grado 1.º: 7.879.
 Grado 2.º: 7.641.
 Grado 3.º: 7.284.
 Conserje viviendas, 8.475.
 Telefonista, 5.975.

TABLA NUM. 4

Descanso por trabajos nocturnos

Las normas que se establecen en la presente tabla, dirigidas a la recuperación del trabajador por el esfuerzo físico realizado, no pueden ser compensadas por otras, por lo que cualquier otra práctica en tal sentido queda totalmente prohibida, recordando que los descansos así regulados no son aplazables, acumulables ni abonables, rigiéndose por las siguientes fórmulas:

A) Descansos correspondientes a trabajos realizados en continuidad con la jornada normal (horario de invierno):

Hora de terminación y hora de entrada:

Entre las 0 y la 1 de la madrugada: Entrarán a las 9 de la mañana.

Entre la 1 y las 2 de la madrugada: Entrarán a las 10 de la mañana.

Entre las 2 y las 3 de la madrugada: Entrarán a las 11 de la mañana.

Entre las 3 y las 4 de la madrugada: Entrarán a las 13 de la mañana.

Entre las 4 y las 5 de la madrugada: Entrarán a las 14 de la mañana.

Entre las 5 y las 6 de la madrugada: Entrarán a las 15 de la mañana.

El que termina el trabajo después de las 6 de la mañana se le considerará descanso de toda la jornada.

B) Descansos correspondientes a los trabajos realizados sin continuidad con la jornada normal, siempre que el trabajo sea superior a 4 horas (horario de invierno).

Hora de terminación y hora de entrada:

Entre las 0 y 1 de la madrugada: Entrarán a las 9 de la mañana.

Entre las 1 y 2 de la madrugada: Entrarán a las 10 de la mañana.

Entre las 2 y 3 de la madrugada: Entrarán a las 11 de la mañana.

Entre las 3 y 4 de la madrugada: Entrarán a las 13 de la mañana.

Entre las 4 y 5 de la madrugada: Entrarán a las 14 de la mañana.

Entre las 5 y 6 de la madrugada: Entrarán a las 15 de la mañana.

El que termine después de las 6 de la mañana, se le considerará descanso de toda la jornada.

C) Descansos correspondientes a los trabajos realizados sin continuidad con la jornada normal, siempre que el trabajo sea menor o igual a cuatro horas (horario de invierno).

Hora de terminación y hora de entrada:

Entre las 0 y 2 de la mañana: Entrarán a las 8 de la mañana.

Entre las 2 y 3 de la mañana: Entrarán a las 9 de la mañana.

Entre las 3 y 4 de la mañana: Entrarán a las 10 de la mañana.

Entre las 4 y 5 de la mañana: Entrarán a las 11 de la mañana.

Entre las 5 y 6 de la mañana: Entrarán a las 13 de la mañana.

Entre las 6 y 7 de la mañana: Entrarán a las 14 de la mañana.

Entre las 7 y 8 de la mañana: Entrarán a las 15 de la mañana.

Descanso por trabajos nocturnos

El personal que tenga que continuar trabajando después de las 8 de la mañana, cuando haya estado realizando horas extraordinarias durante la noche, estas horas tendrán la consideración asimismo de extraordinarias y serán del tipo 2.º si es día laborable y del 3.º en días festivos.

El personal que inicie el trabajo de horas extraordinarias entre las 4 de la mañana y dos horas antes del comienzo de la jornada normal, seguirá trabajando de forma continuada siete horas, iniciándose el descanso correspondiente a partir de cum-

plido el tiempo de trabajo que aquí se señala.

El personal que inicie el trabajo dos horas antes del comienzo de la jornada laboral, no tendrá derecho a ningún descanso.

Jornada de verano.—Durante la jornada de verano los descansos se reducirán en una hora con relación a los establecidos para el horario de invierno, por lo tanto las horas de entrada que se señalan en esta tabla se adelantarán en igual tiempo.

TABLA NUM. 5.

Normas para la jornada intensiva del personal obrero

1.º—Por las normas presentes se regulará la implantación de la jornada intensiva.

2.º—La jornada intensiva para el personal obrero se implantará cuando por el medio y en el tiempo que se establece en el artículo 24 del presente convenio, la pidan la mayoría del personal a tenor del artículo 67 de la Reglamentación Siderometalúrgica, con la autorización de la Inspección de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical.

3.º—La duración de la misma se establecerá cada año al hacer la petición que se establece en el artículo anterior de acuerdo con el Jurado de Empresa, no pudiendo comenzar nunca antes del 1.º de junio ni terminar después del 31 de agosto.

4.º—La duración de la jornada diaria será ininterrumpida desde las 7 a las 14 horas (7 horas), a excepción de los sábados que será de 7 a 13 horas (6 horas).

5.º—Habrá de rendirse en 7 horas el equivalente a 8,25 de la jornada normal.

Para efectos de rendimiento se establecerán las siguientes normas:

a) El sistema de asignación de horas será el mismo en invierno que en verano, siendo las horas asignadas únicamente dependientes del tipo de trabajo.

b) Para que el rendimiento semanal sea el mismo en invierno que en verano, habrá que afectar a las horas asignadas un coeficiente de reducción.

c) Este coeficiente de reducción se determinará de la siguiente forma:

$$\text{Coeficiente} = \frac{7}{8,25} = 0,85$$

d) Los talleres harán figurar en las papeletas en la casilla correspondiente, las horas asignadas multiplicadas por dicho coeficiente de reducción con el resultado obtenido.

Ejemplo:

Suponiendo un trabajo con 50 ho-

ras asignadas, la casilla correspondiente vendría de la siguiente forma:

$$50 \times 0,85 = 42,5$$

Las fracciones de hora se redondearán a cuartos de hora si hubiera lugar.

En el presente caso calen 42 1/2 horas exactas.

e) Para obtener la prima del 40 por 100 deberán realizarse las tareas en el tiempo que resulte de aplicar el coeficiente de reducción.

6.º—Las horas extraordinarias vendrán como en la actualidad, si bien se verán afectadas por el mismo sistema de las horas ordinarias.

7.º—En ningún caso podrán las papeletas de mano de obra directa, venir con el tanto por ciento a abonar, sino siempre con horas asignadas e invertidas, abarcando éste también a las horas extraordinarias.

En cuanto a mano de obra indirecta se distinguirán los dos casos siguientes:

a) Mano de obra indirecta puestos fijos; en la papeleta para la jornada intensiva vendrá como en la jornada normal, es decir, sobre la base de 8,25 H.

b) Bolsa y paro circunstancial: vendrán las horas reales de paro o bolsa multiplicadas por el coeficiente 1,18.

Ejemplos: 3 horas de paro vendrán en papeleta: $3 \times 1,18 = 3,54$. Redondeando a 3,5.

8.º—Cuando fuese necesario hacer horas extraordinarias se harán una hora después de concluida la jornada intensiva.

No obstante para comodidad del personal que las realice, podrán iniciarse inmediatamente después de terminar la jornada normal, pero sin tener derecho a cobrar como extraordinaria ni ordinaria la hora por comida, ni prima por bocadillo.

9.º—No habrá lugar al descanso de media hora que para la jornada continuada se establece en las leyes, toda vez que el carácter de ésta es intensiva y el tiempo de la misma es menor en una hora y cuarto al de la jornada normal, compensando así sobradamente esta reducción al descanso legal de media hora.

10.º—En el presente convenio se hace especial hincapié en su artículo 26 en la supresión de los márgenes de tolerancia, pero por su especial repercusión en la jornada intensiva, se recuerda que no se permitirá ni autorizará ninguna falta de puntualidad por cuyo motivo quedará terminantemente prohibidas las excepciones, debiendo estar en los puestos de trabajo a la hora en punto señalada para dar comienzo el mismo aplicándose rigu-

rosamente las sanciones a que hubiere lugar, y no abandonándolo del mismo modo hasta que se cumpla exactamente la jornada de trabajo.

11.—Aquellos productores que con causa justificada faltasen al trabajo, se les descontará el tiempo realmente faltado incrementado en una hora y cuarto.

12.—Los permisos quedarán reducidos únicamente a aquellos casos en que previa justificación los imponga la Ley.

13.—La Empresa llevará un control de rendimiento quincenal para comprobar el compromiso de la parte social de alcanzar la misma productividad en las 7 horas de jornada continuada, las 8,25 de jornada normal, pudiendo suprimir la jornada intensiva a partir de la primera quincena en que no se cumplan los tiempos.

14.—De cualquier forma se establece un margen de tolerancia de un 5 por cien comprometiéndose a compensarlo en la quincena siguiente.

15.—El no cumplimiento del rendimiento, para los productores significaría una pérdida inapreciable, y para la Empresa, una gravísima repercusión económica, lo que le obligaría a la rescisión de la jornada continuada como queda establecido en el punto 13.

16.—Aquellos puestos, tanto de mano de obra directa como indirecta que en la actualidad se vienen atendiendo a turnos diarios de 8 horas, seguirán con el mismo régimen por sus especiales características, sin que por ello tengan derecho a percibir ninguna clase de plus, complemento u hora extraordinaria.

17.—El descanso por trabajos nocturnos durante el tiempo de vigencia de esta jornada intensiva, se regulará de acuerdo con lo que se señala en el último punto de la Tabla número 4.

TABLA N.º 6

Salidas, dietas y viajes

A los efectos de la presente tabla el personal quedará dividido en los siguientes grupos:

Grupo I.—Jefes de Administración de 1.ª y 2.ª, Jefes de Taller y Delineantes Proyectistas.

Grupo II.—Maestros de Taller, Delineantes de 1.ª y 2.ª, Maestros Industriales, Técnicos de Organización, Oficiales Administrativos, Encargados, Calcadores y Jefes de Equipo.

Grupo III.—Personal Obrero, Chofres, Almaceneros, Auxiliares Administrativos, Dependientes de Económico, Porteros, Guardas y Vigilantes.

Salidas.—Concepto.—Se entiende por salida todo desplazamiento que tenga que efectuar cualquier productor de la Empresa con ocasión de un servi-

cio o trabajo que ésta le ordene, fuera de la ciudad de Gijón.

Tendrán la consideración de salidas, los desplazamientos que los operarios tengan que realizar en razón de su trabajo al Musel.

Asimismo tendrán tal consideración las "Salidas a la Mar a Navegar" para realizar pruebas de buques ya sean de nueva construcción o reparación.

El simple traslado a bordo de un barco del Astillero al Musel, nunca tendrá la consideración "Salida a la Mar a Navegar".

Clases.—En su consecuencia existirán tres clases de salidas:

- A) Salidas fuera de la ciudad de Gijón.
- B) Salidas al Musel.
- C) "Salidas a la Mar a Navegar".

Las percepciones por este concepto, para los tres grupos de personal que se señalan al principio, serán las siguientes:

- Grupo I.—90 pesetas diarias.
- Grupo II.—60 pesetas diarias.
- Grupo III.—35 pesetas diarias.

No habrá derecho a devengo por este concepto más que durante los 10 primeros días del desplazamiento.

- B) Salidas al Musel.

Las percepciones por este concepto, para los tres grupos de personal serán las siguientes:

- Grupo I.—90 pesetas diarias.
- Grupo II.—60 pesetas diarias.
- Grupo III.—35 pesetas diarias.

El derecho a estas percepciones se prolongará durante el tiempo que duren las salidas.

- C) "Salidas a la Mar a Navegar".

Las percepciones por este concepto, para los tres grupos de personas serán las siguientes:

- Grupo I.—165 pesetas diarias.
- Grupo II.—110 pesetas diarias.
- Grupo III.—70 pesetas diarias.

Habrà derecho a estas percepciones cuantas veces se produzcan este tipo de salidas.

Si la navegación coincide con la hora de la comida además de la percepción señalada, se les dará a bordo una comida fría. Si por cualquier motivo no pudiera darse la comida se le abonará a todo el personal indistintamente 120 pesetas, en compensación por este concepto. Igual criterio se seguirá para el caso de que tuviesen que realizar el desayuno, abonándose por este concepto la cantidad de 30 pesetas en caso de que no pudiera darse.

Guardia en el Musel

Al personal de Marinería de guardia durante la noche en los buques

atrancados en el Musel, así como al personal que atiende los servicios de Máquinas y Electricidad de los mismos, se les abonarán las horas nocturnas de estancia en régimen de horas extraordinarias y además se les abonará una prima de servicio de 60 pesetas por noche.

Este personal no tendrá derecho al descanso establecido para el personal que trabaja durante la noche de forma activa, que se recoge en la tabla número 5, ni a las primas de nocturnidad ni turnicidad.

Diets.—Conceptos

Se llama dieta la cantidad monetaria que un productor o empleado de la Empresa devenga por cada día que dure el servicio que le encomendó la misma y que ha de efectuar en población distinta a aquella en que radique la Empresa y con cuyo importe habrá de cubrir los gastos de alojamiento, manutención y varios, así como el uso de medios de transporte o locomoción que no tengan el carácter de desplazamiento principal.

Clases de dietas

Existirán dos clases de dietas.

- A) Dietas completas.
- B) Dietas por comida.

A) Dietas completas

Tendrán derecho a este concepto en la cantidad que se señala para cada uno de los tres grupos de personal, aquellos que, en los desplazamientos tengan que pernoctar, realizando al mismo tiempo las dos comidas principales o una por lo menos.

- Grupo I.—600 pesetas diarias.
- Grupo II.—475 pesetas diarias.
- Grupo III.—400 pesetas diarias.

En los desplazamientos a Madrid, Barcelona y Bilbao capitales, se incrementarán el valor de la dieta en un veinte por ciento.

B) Dietas por comida

Tendrá derecho al devengo de este concepto, en la cuantía que se señala para cada uno de los tres grupos de personal, aquellos que, en el desplazamiento tengan que efectuar solamente una comida principal. Si tuviesen que efectuar las dos, el importe aquí señalado sería el doble.

- Grupo I.—170 pesetas diarias.
- Grupo II.—145 pesetas diarias.
- Grupo III.—120 pesetas diarias.

Los operarios que trabajen en el Musel y que tengan que realizar sus comidas o cenas allí, porque la Empresa no ha dispuesto medio de transporte para reintegrarlos al Astillero,

percibirán las dietas señaladas en el apartado anterior.

A los efectos de la dieta completa, se entiende que un productor tiene derecho a ella siempre que regrese a su domicilio después de las 10 de la noche, aunque no pernocte fuera.

Viajes

Si la Empresa pusiera a disposición del personal vehículos, el desplazamiento se efectuaría en éstos.

Si el desplazamiento hubiera de efectuarse en ferrocarril, la Empresa pagará los viajes de ida y vuelta de la forma que se señala para los tres grupos de personal:

Todos: Primera clase

La Empresa podrá autorizar cuando lo estime conveniente, al desplazamiento de su personal en sus propios vehículos, cuando dispusieran de ellos, abonándoles la cantidad de 3 pesetas por kilómetro.

También podrá la Empresa disponer, en aquellos casos en que lo crea conveniente y necesario, el desplazamiento de cualquier tipo de personal en otros medios de transporte superiores a los aquí especificados y sin que ello sienta precedente para ulteriores ocasiones, ni por lo tanto cree derecho.

El Jurado de Empresa estará asimilado para los efectos de esta Tabla al personal del grupo primero.

Control

Los Jefes de Departamento serán los únicos con potestad para ordenar los viajes y desplazamientos de sus subordinados. Una vez efectuados los mismos cubrirán el correspondiente boletín donde conste nombre, apellidos, categoría profesional, lugar de desplazamiento, días empleados en el mismo, medio de locomoción, etc., con su visto bueno. Estos boletines se enviarán a la Oficina de Organización, la que señalará las cantidades correspondientes por cada uno de los conceptos y dará su visto bueno para que se hagan efectivos en caja.

TABLA N.º 7

Normas para rendimiento en el trabajo durante la jornada de los sábados.

1.º — Al objeto de rendir durante todos los sábados del año, excepto durante la jornada intensiva, siete horas de trabajo teóricas, ya que el tiempo efectivo trabajado es de 6 horas, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.1) Todos los sábados se cargarán en los Boletines de Trabajo siete horas, correspondientes a las seis real-

mente trabajadas, o a la parte proporcional, según más abajo se indica, si por cualquier causa se trabajasen menos.

1.2) Horas de trabajo real y horas para el cargo en los Boletines de Trabajo:

- 1: 1 y 1/4.
- 2: 2 y 1/4.
- 3: 3 y 1/2.
- 4: 4 y 3/4.
- 5: 5 y 3/4.
- 6; 7.

1.3) Esta hora de mayor rendimiento en el trabajo los sábados ya ha sido compensada económicamente en la Tabla de Salarios.

1.4) El paro en sábado, si existiese, se cargará en las horas reales habidas, en el correspondiente Boletín de horas de pago.

2.º—Aquellos productores que con causa justificada, faltasen al trabajo, se les descontará el tiempo realmente faltado, incrementado en una hora.

3.º—El personal que trabaja a turnos no se verá afectado por esta jornada de seis horas, debiendo cumplir ellos con la suya habitual.

Anuncios no Oficiales

HERMANDAD SINDICAL DE LABRADORES Y GANADEROS DE OVIEDO

Asamblea plenaria

Convocatoria

Por la presente se convoca a todos los cabezas de familia, jefes de empresas agrícolas y productores independientes, a la asamblea plenaria que tendrá lugar el día 30 del presente mes de enero, en el domicilio social de la Hermandad (Casa Sindical, planta cuarta, Oviedo), a las once y treinta horas en primera convocatoria y a las doce y treinta horas en segunda, con arreglo al siguiente

Orden del día

Primero.—Lectura y aprobación, si procede, del acta de la asamblea anterior.

Segundo.—Examen y aprobación, si procede, del presupuesto de ingresos y gastos para el año 1971.

Tercero.—Informe de actividades en 1970.

Cuarto.—Informe de actividades de la Comisión Local de la Mutualidad Agraria en 1970.

Quinto.—Ruegos y preguntas.

Oviedo, 7 de enero de 1971.—El Presidente.—El Secretario.

Imp. del B. O. de la provincia — Oviedo