

Boletín Oficial



DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-1-1958

FRANQUEO
CONCERTADO

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

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

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

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

PRECIO DE SUSCRIPCION

300 pesetas al año; 200 semestre; 100 trimestre

El pago es adelantado

Se publica todos los días, excepto los festivos

Dirección:

PALACIO DE LA DIPUTACION

ADVERTENCIAS

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

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

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADOS

DE GRADO

Edicto-Cédula de citación

En providencia de fecha de hoy, dictada por el señor don Anselmo Cienfuegos y González-Coto, Juez comarcal de la villa de Grado y su término en los autos de juicio verbal civil número 18-70, seguidos en este Juzgado en virtud de demanda del Procurador de los Tribunales don Víctor Llanes Menéndez, obrando en nombre y representación de doña Rosalía Cañedo Granda, mayor de edad, viuda, labradora y de su hijo don Mariano López Cañedo, mayor de edad, soltero, labrador y ambos vecinos de Acevedo en la parroquia de San Juan de Villapañada de este término municipal, contra doña Clarina González Miranda, mayor de edad, soltera, industrial y vecina de Grado y contra todas aquellas personas que resultan ser propietarias de las fincas "Tierra de Rocha y Tablada de Rocha" y que puedan tener interés conocido y directo en el pleito, sobre acción negatoria de servidumbre de paso, se acordó señalar para la celebración del juicio el día dos de julio próximo y hora de las once en la Sala Audiencia del Juzgado, sita en los bajos del Ayuntamiento y que por este medio, sean citadas las personas que resulten ser propietarias de las fincas aludidas y que puedan tener interés conocido y directo en el pleito, las cuales deberán comparecer en el lugar, día y hora señalados, acompañadas de la prueba de que intenten valerse.

Y para su remisión al Excmo señor Gobernador Civil, a fin de que sea inserto en el BOLETIN OFI-

cial de la provincia, expido la presente en Grado a quince de junio de mil novecientos setenta.—El Oficial en funciones de Secretario.

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: C. Colectivo.

Expediente: 13-70.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de la empresa "Sociedad Industrial Asturiana, Fábrica de Metales de Lugones", y su personal, suscrito el 12 de mayo de 1970; y

Resultando que con fecha 27 de mayo de 1970 tuvo entrada en esta Delegación, escrito del Delegado Provincial de Sindicatos, al que se acompañaba el texto literal del referido Convenio, en el que se hacía constar de manera expresa que las normas del mismo no tendrían repercusión alguna en los precios.

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

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptivos legales y reglamentarios aplicables, sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el Reglamento de la Ley de Convenio Colectivo, y siendo conforme, de otra parte, con lo establecido en el Decreto-ley número 22-1969 de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, resulta procedente su aprobación.

Vistas las disposiciones citadas

y demás de general y pertinente aplicación.

Esta Delegación acuerda:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa Sociedad Industrial Asturiana, Fábrica de Metales de Lugones", y su personal, suscrito en 12 de mayo de 1970.

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

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

Oviedo, 4 de junio de 1970.—El Delegado de Trabajo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA "S. I. A., FABRICA DE METALES DE LUGONES"

Representación de Empresa: don Lucio Salazar Sarasua, don Carlos Tartiere Díaz-Villamil, don José Luis Sagarminaga S. Salvador, don Mancel González Sama, don Francisco Segura Abad, don Jorge Sabater Sabates.

Representación trabajadora: don Santos López Fernández, don Fermín Alonso Alonso, don Jovino Iglesias Iglesias, don José Manuel Carril García, don Gabino Carril García, don Paulino González Díaz.

En la ciudad de Oviedo, siendo las diecisiete horas del día doce de mayo de mil novecientos setenta, se reúnen en la Sala de Juntas de la séptima planta de la Casa Sindical, bajo la presidencia de don Manuel Montoto Quintero, asistido del Secretario don Eliseo Llana Fernández, los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio

Colectivo Sindical de la empresa "S. I. A., Fábrica de Metales de Lugones", relacionados.

Actúan en condición de asesores de la Representación Social, don Jesús Avilés Caballero y don Antonio Martínez Alvarez.

Previas las oportunas deliberaciones, se acuerda aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa "S. I. A., Fábrica de Metales de Lugones", conforme al siguiente texto:

CAPITULO I. — Ambito de aplicación

Artículo 1.º—Objeto.—Este Convenio Colectivo Sindical regulará las condiciones de trabajo entre la Sociedad Industrial Asturiana "Santa Bárbara", y su personal en la Fábrica de Metales de Lugones, procurando, a través de un régimen adecuado de relaciones laborales, la lealtad y asistencia recíprocas —siempre debidas entre quienes participan en tareas productivas— y el beneficio de cuantos colaboran en esta comunidad de trabajo.

Art. 2.º—Extensión. — Afecta el Convenio a todos los trabajadores que se hallen en plantilla al entrar en vigor y a todos los que ingresen durante su período de vigencia, cualquiera que sea la actividad a que se dediquen, con las excepciones siguientes: personal en período de prueba, sujeto a contrato a plazo fijo, eventual y exceptuado en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 3.º—Plazo de vigencia.—Una vez aprobado por la autoridad laboral, el Convenio retrotraerá sus efectos al día primero de enero de 1970 y regirá hasta el 31 de diciembre de 1972.

No sufrirán retroactividad los apartados h) e i) del artículo 8.º, el artículo 43, el segundo párrafo del artículo 45 y el artículo 46.

Las deducciones fijadas en el artículo 52 empezarán a tenerse en cuenta desde el día primero de junio de 1970, aunque el premio de asistencia se abonará desde el primero de enero del mismo año.

Art. 4.º—Revisión.—Será motivo de revisión de este Convenio por parte de la empresa la modificación de la vigente legislación que implique aumento de cotización a la Seguridad Social y por parte de los trabajadores el establecimiento de condiciones más beneficiosas de trabajo que las pactadas, consideradas en su conjunto.

Art. 5.º—Prórrogas.—Extinguido el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, mientras que por cualquiera de las partes no se solicite en forma legal su revisión o resolución con una antelación, al menos, de tres meses a la expiración de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II.—Clasificación del personal

Art. 6.º—Clasificación del personal.—La clasificación del personal en sus diversos grupos será la establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica con las excepciones que se recogen en los artículos siguientes.

Art. 7.º—Personal superior.—Es el que con iniciativa y responsabilidad propia, actuando por delegación de la Dirección, ejerce funciones de mando y organización con sujeción a normas dentro del área que se le haya señalado.

Será libremente designado por la Dirección de la Fábrica y, por tratarse de cargo de confianza y responsabilidad, podrá cesar en el ejercicio de su función siempre que el interesado o la Fábrica lo estime oportuno; pero en ambos casos la Dirección de la Fábrica vendrá obligada a restituirle en la categoría que tuviese antes del nombramiento, haya o no vacante, computándose en ella a todos los efectos el tiempo servido como personal superior.

Ejercerá su autoridad, cualquiera que fuese la categoría que tuviese con anterioridad a su nombramiento, sobre la totalidad del personal de los restantes grupos y categorías profesionales al servicio de su dependencia.

Su retribución será convenida libremente entre el interesado y la Dirección.

Art. 8.º—Especialistas principales.—Son los especialistas cuyos conocimientos y responsabilidades

son similares a las establecidas en el artículo 20 bis de la Reglamentación Nacional para los "profesionales siderúrgicos".

En esta categoría se clasifican los siguientes puestos:

a) Taller de refino: sangrador de horno de cuba y fundidor de horno rotativo de afino.

b) Taller de aleaciones: fundidor y colador de máquina semicontinua.

c) Taller de prensas: palanquista y portamatrices.

d) Taller de bancos: estirador de banco Schumang.

e) Taller de laminación: laminador tren dúo 650, laminador dúo 600, laminador séxtuplo, laminador del tren cuarto Schminz tijerero de la tijera circular Junker, tijerero de la tijera circular pequeña y tijerero de la tijera circular Schminz.

f) Tren de hilos: desbastador y laminador.

g) Taller de copas: laminador tren Bauer.

h) Mantenimiento: ayudante mecánico de aleaciones, mecánico de básculas.

i) Utillaje: temple de herramientas y repulido de hileras de trefilería.

Art. 9.º—Especialista.—La categoría mínima en Fábrica será la de especialista, si bien durante el período de prueba tendrá la de peón quien desempeñe las funciones propias de esta categoría de acuerdo con el artículo 19 de la Reglamentación Nacional.

CAPITULO III.—Jornada de trabajo

Art. 10.—Jornada mínima.—La jornada de trabajo será de cuarenta y ocho horas semanales durante todo el año para todo el personal, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional.

Art. 11.—Excepción a la duración de la jornada.—En relación al personal técnico, administrativo y subalterno, que disfruta jornada de 7 horas diarias y reducida de verano, se estará a lo dispuesto en el artículo 67 de la Reglamentación de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica y demás disposiciones laborales sobre el particular.

Art. 12.—Jornada continuada.—Se pacta la jornada continuada para el personal que hasta el momento presente presta servicios en los turnos de 8 a 12 y 13 a 17, 9 a 13 y 15 a 18.

Quedan exceptuados de la jornada continuada los puestos de trabajo siguientes:

—Sección Comercial de la oficina de Oviedo.

—Secretaría de Dirección General.

—Telefonista.

—Ordenanzas.

Si por cualquier causa desapareciera la jornada continuada, se respetarán los horarios de trabajo vigentes a la firma del presente Convenio, o los que en su lugar se pactaren.

Art. 13.—Fiestas.—Se considerarán fiestas abonables sin recuperación, esto es, sin que su disfrute implique aumento alguno en la jornada normal de los demás días laborables, las siguientes:

—Circuncisión del Señor (1 de enero).

—Epifanía (6 de enero).

—San José (19 de marzo).

—Jueves Santo (desde las 14 horas).

—Viernes Santo.

—San José Artesano (1 de mayo).

—Ascensión del Señor.

—Corpus Christi.

—San Pedro y San Pablo (29 de junio).

—Exaltación del Trabajo (18 de julio).

—Santiago Apóstol (25 de julio).

—La Asunción de Nuestra Señora (15 de agosto).

—Nuestra Señora de Covadonga (8 de setiembre).

—San Mateo (21 de setiembre).

—Fiesta de la Hispanidad (12 de octubre).

—Todos los Santos (1 de noviembre).

—La Inmaculada Concepción (8 de diciembre).

—La Natividad del Señor (25 de diciembre).

Art. 14.—Trabajos exceptuados de descanso dominical.—Se consideran trabajos exceptuados del descanso dominical y disfrutarán, por tanto, del semanal todo el personal que preste servicios en:

a) Los hornos de cuba del taller de refino.

b) Las bombas del taller de electrolisis.

c) Las calderas de vapor, dinamos y las guardias del servicio eléctrico.

d) El servicio de vigilancia.

e) Conservación de hornos de aleaciones.

f) Secado de los hornos de refino.

g) Horno del tren machine.

Art. 15.—Horas extraordinarias.—El límite máximo de horas extraordinarias será de tres diarias, cincuenta mensuales y ciento veinte anuales.

Cuando en un taller o departamento sean trabajadas durante un

trimestre consecutivo un número de horas extraordinarias equivalente a las ordinarias en dicho lapso de tiempo de uno o más productores, habrá de actuarse en la forma siguiente:

a) Si a juicio de la Dirección de la Fábrica es factible aumentar la plantilla con el número proporcional de operarios y ocupar a éstos en las labores que determinaron la realización de aquellas horas extraordinarias, habrá de procederse automáticamente a dicho aumento de plantilla, poniéndolo en conocimiento del Jurado de empresa.

b) Si la Dirección de la Fábrica no lo considera factible, lo pondrá en conocimiento del Jurado de empresa para ser tratado en la primera reunión del mismo, teniendo éste facultades para proponer una fórmula que, de ser viable, habrá de ser aceptada por la Dirección de la Fábrica.

c) Los talleres de mantenimiento no estarán sujetos a esta modalidad y sí solamente al límite de horas a trabajar.

d) Se entiende que, salvo en los casos previstos en la legislación, será totalmente voluntaria por parte de los trabajadores la aceptación de hacer horas extraordinarias.

Para sancionar a un productor por negarse a trabajar horas extraordinarias será preceptivo el informe del Jurado de empresa, a efectos de determinar la existencia de causa de fuerza mayor.

Art. 16.—Días de vacación.—La vacación anual será de veinte días laborables ininterrumpidos para todo trabajador, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional.

Al trabajador que, con anterioridad a la vigencia del Convenio viniese disfrutando mayor número de días de vacación anual, se le respetará a título personal.

Art. 17.—Turnos de vacaciones.—Si la Dirección de la empresa no acuerda que las vacaciones se disfruten en bloque, las mismas se ajustarán a las normas siguientes:

a) Los trabajadores que deseen disfrutar sus vacaciones en el primer trimestre deberán solicitarlo durante el mes de octubre anterior de la Dirección de la Fábrica que resolverá estas peticiones y hará saber su resolución a los interesados antes del día 15 de noviembre.

b) Para el resto del personal la Dirección de la Fábrica comunicará a los jefes de dependencia y talleres, en la primera quincena de enero, los turnos utilizables para

que lo hagan llegar a conocimiento del personal y efectúen los acoplamientos convenientes, con la natural prelación a la antigüedad en la empresa de cada uno y a las necesidades del servicio. Durante la primera quincena del mes de marzo la empresa publicará el calendario de vacaciones a disfrutar y en la segunda quincena de dicho mes podrá el personal formular sus reclamaciones, que serán decididas por la empresa, oyendo al Jurado, en la primera quincena de abril, debiendo ser debidamente comunicado a los interesados lo que se resuelva durante la segunda quincena del citado mes.

c) El que por enfermedad o accidente no pudiera disfrutar las vacaciones en el turno asignado, las disfrutará en otro durante el año natural de acuerdo con la empresa.

Si por una de estas causas no puede disfrutar las vacaciones dentro del año natural, le serán liquidadas proporcionalmente al tiempo trabajado en el mismo.

Art. 18.—Permisos.—Se concederán con derecho a retribución los siguientes permisos:

a) Tres días naturales consecutivos —comprendidos los de fallecimiento, entierro y funeral— en los casos de defunción de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos del trabajador.

b) Dos días naturales consecutivos en los casos de fallecimiento de padres, abuelos y hermanos políticos y con cuñados.

c) Un día natural en caso de fallecimiento de un hermano del padre o de la madre del trabajador.

d) Dos días laborables consecutivos en el caso de alumbramiento de esposa, computables a partir del día del alumbramiento.

e) Un día natural en el caso de matrimonio de un hijo.

f) Quince días naturales ininterrumpidos en el caso de matrimonio.

g) Si el día del fallecimiento o nacimiento el productor prestó servicios media jornada, cuando menos, el permiso comenzará a computarse a partir del día siguiente, abonándose íntegramente el día no computado.

Si, por el contrario, trabajó menos de media jornada, se considerará dicho día como primero del permiso.

CAPITULO IV.—Organización del trabajo

Art. 19.—Organización del trabajo.

a) Implantación.—Es facultad de la Dirección de la Fábrica la implantación de métodos de orga-

nización del trabajo, a la que, dada la dinamicidad del mismo, compete igualmente su vigilancia y mantenimiento continuos, adaptándolos a las peculiaridades propias de cada circunstancia.

b) Procedimiento.—La Dirección de la Fábrica, a través de su departamento de Organización, podrá adoptar sistemas internacionalmente utilizados, que adaptará a las características de la empresa y aplicará en el momento oportuno. En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 45 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

c) Cantidad de trabajo.—Para determinar la cantidad de trabajo o energías fisiológicas que llevan consigo las tareas de un puesto de trabajo, se estudiarán éstas para fijar las condiciones y métodos a utilizar agrupando los elementos fundamentales.

Tiempo empleado.

Actividad o ritmo de ejecución.

Descanso compensatorio,

que, mediante cronometraje y estudios, se hayan obtenido en orden a fijar una unidad cuantitativa de trabajo.

d) Actividad normal y óptima. Se considerará actividad normal la que desarrollaría, día tras día, un operario medio, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin una excesiva fatiga física y mental, realizando un esfuerzo constante y razonable.

Se puede tomar como referencia la de un andarín de constitución normal caminando por terreno llano y sin carga a una velocidad de 4,5 kilómetros hora.

Se considerará como actividad óptima a la máxima que pueda desarrollar un hombre en idénticas condiciones, trabajando ocho horas diarias a lo largo de su vida profesional sin menoscabo anormal de sus facultades físicas y psíquicas.

Se puede tomar como referencia el andarín del caso anterior caminando a una velocidad de 6 kilómetros-hora.

e) Unidad de medida de trabajo.—Se considera como tal el punto, definiéndose éste como la cantidad de trabajo útil desarrollado por un operario normalmente entrenado y capacitado, en buenas condiciones físicas y psíquicas, trabajando durante un minuto a actividad normal e incluido el descanso compensatorio necesario.

f) Establecimiento de valores. El Departamento de Organización establecerá el valor en puntos de cada una de las tareas, asociadas

para su identificación a una unidad física de medida, constituyendo con ello las correspondientes tablas de valores, de las cuales, previos los trámites legales, sendas copias pasarán a poder del Jurado de empresa y puestos interesados.

g) Tiempos improductivos de espera.—Tendrán esta consideración los tiempos que, por causas ajenas a su voluntad, haya de permanecer inactivo el operario por la imposibilidad de ejecutar trabajos dentro del ciclo productivo, debido a una baja saturación o carga de trabajo de dicho operario.

Estos tiempos se valorarán a base de un punto por cada minuto de esta naturaleza.

h) Hoja de trabajo.—Cada trabajador cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que detallará las labores realizadas, paños y trabajos no controlados, así como novedades e inconvenientes que crea oportuno señalar.

La firma del mando superior inmediato controlará tal documento, a la vez que efectuará las alegaciones que juzgue oportunas sobre el trabajo allí detallado, sin que pueda tachar ni rectificar lo que el trabajador haya consignado.

Dada la importancia principal de tal documento, fuente de toda información posterior, base del verdadero control de rendimiento, cualquier falseamiento u omisión maliciosos en sus anotaciones será considerado como falta, si bien pese a lo que se dispone en la Reglamentación Nacional del Trabajo en su artículo 78, solamente tendrá la calificación de grave.

i) Valoración de la cantidad de trabajo.—A la vista de la hoja de trabajo y de acuerdo con lo previsto en los apartados f) y g) se valorará en puntos el trabajo reflejado en dicho documento, cuya totalización dará la medida de las tareas realizadas en el tiempo contabilizado indicado en la hoja de trabajo.

j) Rendimiento horario.—Marca un índice de actuación y su determinación será la cifra resultante de dividir la totalidad de puntos computados según el apartado i) entre el número de minutos de trabajo que han servido de base para la asignación de puntos, para lo cual habrá de consignar claramente en su hoja de trabajo los tiempos de paro con indicación de la causa.

Se considerará como rendimiento óptimo la obtención de 80 puntos por hora de trabajo a prima.

k) Rendimiento.—Se considerará como rendimiento mínimo exi-

gible la obtención de 60 puntos por hora de trabajo controlada.

l) Puntos prima.—Tendrá la consideración de puntos prima la diferencia positiva entre los totalizados en la hoja de trabajo, incluidos los improductivos a que se refiere el apartado g), y los exigibles, según el apartado k).

Si esta diferencia es negativa, éstos serán considerados como puntos deficitarios.

La Dirección se reserva el derecho de tomar las medidas oportunas en orden a evitar rendimientos excesivamente altos que puedan afectar a las facultades de los operarios o al correcto funcionamiento de la instalación, de igual modo que para rendimientos inferiores al normal.

m) Rendimiento normal.—Se considerará rendimiento normal al habitual que de forma continuada venga obteniéndose en el puesto de trabajo por los distintos equipos de operarios que realicen los mismos. Esta continuidad vendrá expresada por el período de tres meses anteriores al momento en que se detecte una disminución voluntaria.

El rendimiento inferior al habitual se presume que es voluntario cuando no obedezca a ineptitud, trastorno físicos o psicológicos del operario o a falta imputable a los materiales, máquinas o útiles de trabajo.

Supone disminución continuada de rendimiento la baja de diez puntos en rendimiento horario expresado en el apartado j) con respecto al habitual antes definido, y mantenido durante seis días, siempre que no haya habido variaciones en la función, métodos o condiciones de trabajo.

La disminución continuada durante tres días consecutivos se pondrá en conocimiento del Enlace Sindical del taller.

n) Trabajos complementarios para saturación.—Al objeto de saturar la jornada del productor, la Dirección podrá encomendarle otros trabajos de carácter complementario, siempre y cuando no perjudiquen su formación profesional ni ofendan su dignidad.

o) Nuevo estudio de las valoraciones.—Dado el carácter eminentemente evolutivo de las tareas, la Dirección podrá ordenar un nuevo estudio de la valoración, siempre que varíen las circunstancias que concurren al hacerse la misma, con objeto de que la información de rendimientos que tal valoración proporciona, y que es esencial del control, sea en todo momento real. Si de dicho estudio se derivasen

modificaciones en la remuneración para poder efectuar éstas se precisará el previo informe del Jurado de empresa.

p) Información al personal. Una vez efectuada la medida del trabajo de un puesto y fijadas todas las particularidades del mismo, se facilitará a los titulares:

Descripción de sus funciones con objeto de que conozcan el alcance de sus derechos y obligaciones.

La información y preparación suficiente para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo en caso de introducirse alguna variante en su cometido.

Todos los datos necesarios para la clara comprensión de su sistema de incentivo, valoración de su trabajo y cálculo de su retribución.

Otras particularidades propias del puesto.

CAPITULO V.—Ingresos y ascensos

Art. 20.—Ingresos. — La Dirección establecerá las condiciones y normas que considere más adecuadas para el ingreso de nuevo personal, a fin de lograr una selección y reclutamiento idóneos para la mayor adecuación del trabajador a su tarea.

Cuando las necesidades de personal lo aconsejen, se celebrarán exámenes de ingreso, a los que serán convocados los aspirantes que, según se deduzca de su solicitud o entrevista preliminar, reúnan las condiciones adecuadas para los puestos que han de ser cubiertos.

Todos los aspirantes concurrirán por grupos a las distintas pruebas, que serán de similar grado de dificultad para todos los grupos.

El personal examinado será calificado con idéntico criterio de puntuación. El orden de ingreso para cubrir las plazas vendrá dado por la adecuación entre las cualidades demostradas y los requisitos del puesto. En igualdad de condiciones tendrán preferencia los hijos del personal en plantilla.

El tribunal de admisión, de establecimiento de las pruebas y de calificación estará formado por representación de la Dirección y del Jurado de empresa.

Todos los ingresos que se efectúen en cualquier puesto o categoría se entienden realizados a título de prueba por un período de tres meses, excepto en los casos en los que la Reglamentación Nacional exija período superior. Durante tal período tanto el productor como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin que ninguna de las

partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

El personal que termine el período de prueba, con informe favorable será a formar parte de la plantilla, teniendo como antigüedad en ésta la de la fecha de la iniciación de la prueba y refiriéndose a ésta, a todos los efectos, las condiciones económicas que disfrute de acuerdo con su categoría.

Art. 21. — Libre designación.— Las vacantes de los subgrupos de personal titulado y de los técnicos de taller se cubrirán siempre por libre designación de la Dirección de la Fábrica.

Art. 22.—Turnos de ascenso.—1. En el grupo de personal administrativo, en los subgrupos de técnicos de oficina, laboratorio y organización y en los profesionales de oficio, los ascensos de categoría, en caso de vacante se regularán como sigue:

a) Se convocará concurso entre todo el personal de categoría inmediata inferior, produciéndose el ascenso alternativamente por antigüedad en la categoría, previa demostración de aptitud, y por mayor puntuación entre los concursantes que hayan obtenido aptitud.

b) De no cubrirse la convocatoria anterior por ninguno de los dos turnos, se convocará concurso libre entre todo el personal de Fábrica perteneciente al mismo grupo profesional, asignándose el ascenso al concursante apto de mayor puntuación.

c) Para los Jefes de los grupos mencionados anteriormente los ascensos se regirán por lo establecido en la Reglamentación Nacional.

2.—El ascenso de la categoría de Especialista a la de Especialista Principal se hará entre los Ayudantes del puesto a cubrir, mediante una prueba de aptitud, teniendo preferencia el de mayor antigüedad. De no haber ninguno con la aptitud necesaria, la empresa lo nombrará por libre designación entre la totalidad de la plantilla.

Art. 23.—Tribunales. — El concurso previsto en los apartados a) y b) del artículo anterior, así como el que regula la Reglamentación Nacional para el ascenso a Jefes de segunda, consistirá en:

- Pruebas teóricas.
- Pruebas prácticas.
- Pruebas psicotécnicas.
- Análisis del comportamiento.

El Tribunal que haya de juzgar el concurso fijará previamente el tipo de pruebas a realizar y el nivel exigible de aptitud. La composición del mismo será la siguiente:

a) Para empleados administrativos:

Presidente: un Catedrático de la Escuela de Comercio de Oviedo.

Vocales: un Profesor de la Escuela Social de Oviedo, un representante de la Dirección de la empresa y un representante de la Organización Sindical.

Secretario: un representante del Jurado de empresa, designado por el Pleno.

b) Para técnicos de organización.

Presidente: un Profesor de la Escuela de Formación Profesional.

Vocales: un Profesor de la Escuela Social de Oviedo, un representante de la Dirección de la empresa y un representante de la Organización Sindical.

Secretario: un representante del Jurado de empresa, designado por el Pleno.

c) Para oficiales de oficio, analistas y delineantes:

Presidente: un Profesor de la Escuela de Maestría Industrial de Oviedo.

Vocales: un representante de la Dirección de la empresa, un representante de la Organización Sindical y un representante del Jurado de empresa, designado por el Pleno.

Secretario: un representante del Jurado de empresa, designado por el Pleno.

Art. 24.—Normas para cubrir vacantes de especialistas.— Las vacantes definitivas o transitorias, que se produzcan, se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

1.—Mediante prueba de capacitación entre todos los especialistas de Fábrica, tendente a demostrar la aptitud precisa, cubriéndose la vacante por el orden que se indica:

a) Con un especialista del mismo sector y especialidad.

b) Con un especialista de cualquier sector del mismo taller.

c) Con un especialista de otro taller.

Únicamente en los apartados a) y b) se tendrá en cuenta la mayor antigüedad en su sector y especialidad de los que hubiesen superado la prueba de aptitud para ocupar la vacante.

Si la vacante lo fuese por un período de tiempo inferior a diez días, no será precisa prueba de aptitud y la empresa podrá, en todo caso, destinar a la misma a un especialista del taller, aunque no pertenezca al mismo sector y especialidad.

2.—Caso de nuevas máquinas o instalaciones.—Si la nueva máquina o instalación es de caracterís-

ticas sustancialmente distintas de las existentes, el personal a destinar a las mismas será de libre designación de la empresa, dando preferencia sucesivamente al personal del sector y del taller, previa demostración de aptitud y teniendo en cuenta la antigüedad.

En el caso de que fuera de características similares a las ya existentes, se ocupará de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

CAPITULO VI.—Penosos, tóxicos o peligrosos

Art. 25.—Normas generales. — Se considerarán, en general, trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:

a) Los realizados a cuatro o más metros de altura, colgados o en andamios.

b) Los que se realicen en el interior de:

— Hornos calientes.

— Depósitos, calderas, conductos de humos, hornos fríos, si el volumen del recinto en el cual está introducido el obrero es inferior a cuatro metros cúbicos y cuando el acceso a los mismos se realiza a través de una abertura inferior a un metro cuadrado.

c) La limpieza de conductos de humos y alcantarillas que tengan mucha suciedad, siempre que haya que introducirse en los mismos.

d) Los trabajos que obliguen a introducirse en agua o terrenos fangosos, sin que constituyan suficiente protección las botas impermeables al efecto facilitadas.

e) Los trabajos con martillo rompedores de más de 15 kilogramos de peso.

Art. 26.—Trabajos.—Se considerarán trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:

a) Taller de refino:

— Cargar horno rotativo.

— Fundir en horno rotativo.

— Ayudar a fundir en horno rotativo.

— Ayudar a colar en horno rotativo.

— Fundir en horno de cuba y cargar

— Sangrar y atender horno de cuba.

— Trabajos de gruista cuando funcionan los hornos.

— Deshacer camisa de horno rotativo.

— Manipulación de cáscaras secas y en polvo.

b) Taller de electrolisis:

— Trabajos realizados en el piso de cubas cuando funcionan éstas.

— Trabajos de gruista cuando funcionan las cubas.

— Trabajos realizados en el taller de fangos.

c) Taller de aleaciones:

— Fundir y cargar hornos.
— Deslingotar y preparar lingoteras.

— Colar en colada semi-continua.

— Ayuda a colar en colada semi-continua.

d) Taller de moldería:

— Fundir.

— Colar.

e) Tren de hilos:

— Transporte de lingotes.

— Desbaste, excepto el puesto que trabaja con palanca.

— Trabajos en el tren concluidor (peligroso).

— Enrollador.

— Transporte de rollos.

f) Gruistas en general:

— Trabajos de limpieza de puente (peligroso).

g) Taller de utillaje:

— Templar en horno de sales.

h) Caldera de vapor:

— Trabajos de fogonero.

i) Pintores:

— Pintar a más de cuatro metros de altura (peligroso).

j) Carpinteros:

— Reparación de tejados (peligroso).

k) Exterior:

— Limpiar tiros de humos.

— Limpiar alcantarillas de desagüe subterráneo.

l) Albañilería:

— Reparación de tejados (peligroso).

— Reparación interior de horno giratorio de prensas.

— Revestimiento de hornos rotativos del taller de refino.

— Reparación de horno de caldeo de placas de laminación.

— Reparación de hornos intermedios de laminación.

— Reparación de horno Lloyd del tren de hilos.

— Reparación de conductos de humos, siempre que sea necesario introducirse en los mismos.

— Trabajos con martillos rompedores de quince kilogramos de peso.

— Reparación de alcantarillas, siempre que sea necesario introducirse en las mismas.

— Revestir hornos Morgan.

m) Mantenimiento:

— Revisión de aspiradores del Dúo 650 (peligroso).

— Bajar a fosas de EDO (peligroso).

— Reparar líneas eléctricas a

más de cuatro metros (peligroso).

— Reparación de tuberías altas (peligroso).

— Reparación de canalones (peligroso).

— Soldar resistencias en hornos calientes.

— Reparar interior de caldera de vapor.

— Soldar plomo.

— Bajar a pozo de colada semi-continua (peligroso).

— Cambiar horno rotativo del taller de refino (peligroso).

— Reparación y revisión de grúas (peligroso).

— Reparación en el foso de bombas del taller de aleaciones (penoso).

— Reparación bajo los hornos del taller de aleaciones (penoso).

— Reparación en la zona de ventiladores de los hornos del taller de aleaciones (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

— Reparación sobre los propios hornos del taller de aleaciones cuando funcionan éstos (penoso).

personal obrero se le facilitarán las prendas que se indican:

a) Personal femenino: una bata al año.

b) Personal masculino: dos monos al año.

Los monos y batas se facilitarán de algodón, salvo al personal de Electrolisis y Decapadores, a quienes se entregarán de lana.

c) A los conductores de carretillas se les dotará de traje y botas de agua con duración indefinida.

Art. 29.—Uso de la ropa.—El uso de tales prendas deberá sujetarse a las siguientes reglas:

a) Sus usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza, corriendo a su cargo el uso y aseo y planchado de las mismas.

c) Por ser propiedad de la empresa sólo podrán usarse durante las horas de servicio. Los uniformes podrán también llevarse desde el domicilio a la Fábrica y regreso. Los impermeables, botas de goma para la vigilancia y trajes y botas de agua para conductores de carretillas no podrán salir de la Fábrica en ningún caso.

d) Si durante la vida asignada a las prendas o antes de ser dadas de baja las de duración indefinida, cesaran sus usuarios en el servicio a la empresa, están obligados a devolver las que hubieran recibido.

e) Terminado su período de vida o cuando hayan sido dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios. Pero los uniformes no podrán ser nunca vestidos en público sin expresa autorización de la empresa.

CAPITULO VIII.—Personal de capacidad disminuída

Art. 30.—Definición.—Integra este grupo el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razón de edad, enfermedad o accidente de trabajo, a consecuencia de lo cual no puede seguir desempeñando su puesto con el rendimiento mínimo exigible.

Art. 31.—Aptitud.—Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuída que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para su desempeño a juicio del médico de empresa, oído el Jurado. Caso de tratarse de plaza perteneciente al grupo de subalternos, el aspirante ha de reunir, además, la idoneidad que exijan las funciones del puesto que pretende ocupar.

Art. 32.—Puestos.—Serán puestos a cubrir con trabajadores de capacidad disminuída los siguientes:

los de personal subalterno; tomador de muestras; engrasador del taller mecánico; peones de los cuartos de herramientas de los talleres eléctrico y mecánico; peón de limpieza jardín y huerta, y otros similares a designar en caso de necesidad.

El número de puestos a desempeñar por personal de capacidad disminuída será, como máximo, el cinco por ciento de los trabajadores de la Fábrica.

Art. 33.—Incapacitados parciales.—La incapacidad permanente parcial dará derecho a ocupar puestos de capacidad disminuída sin producir jamás la extinción del contrato de trabajo, sino sólo su suspensión, mientras no existan puestos vacantes.

CAPITULO IX.—Retribución

Art. 34.—Salario mínimo inicial. Los salarios mínimos iniciales serán los siguientes:

Grupos, categorías, pesetas:

1.—Titulado superior, 272.

2.—Titulado medio, 234.

3.—Jefe administrativo de primera, 208.

4.—Jefe de taller, jefe de sección de laboratorio, delineante proyectista, jefe administrativo de segunda y jefe de sección de organización, 188.

5.—Maestro industrial, 182.

6.—Maestro de taller, oficial administrativo de primera, delineante de primera, analista de primera y técnico de organización de primer, 175.

7.—Encargado, oficial administrativo de segunda, delineante de segunda, analista de segunda, técnico de organización de segunda, litero y mecanógrafo, 162.

8.—Oficial de primera de oficio, auxiliar de organización, auxiliar administrativo y chófer de camión, 145.

9.—Oficial de segunda de oficio, chófer de turismo y almacenero, 138.

10.—Oficial de tercera de oficio, auxiliar de dibujo, auxiliar de laboratorio, especialista principal, ordenanza, telefonista, basculero, camarero, dependiente y capataz de peones, 132.

11.—Especialista, portero, vigilante y guarda, 125.

12.—Peón ordinario y mujer de limpieza, 120.

13.—Aprendiz de cuarto año, pinche y botones de 17 años, 112.

14.—Aprendiz de tercer año, pinche y botones de 16 años, 104.

15.—Aprendiz de segundo año, pinche y botones de 15 años, 95.

16.—Aprendiz de primer año, pinche y botones de 14 años, 79.

Art. 35.—Complemento de sueldo.—Se establece un complemento de sueldo de 27 pesetas diarias para todas las categorías.

Su devengo en domingos estará en proporción a la asistencia al trabajo durante la semana correspondiente.

Art. 36.—Valoración de puestos de trabajo.—1.—La Dirección de la empresa, haciendo uso de la facultad que le confiere la R.N.T. para implantar métodos y procedimientos para el estudio y valoración científica del trabajo, adaptándolos a las peculiaridades propias de su caso, establece un sistema de retribución que es función fundamentalmente de la importancia y dificultad de las tareas a realizar en los distintos puestos de trabajo, juzgados a través de una valoración científica de cada uno de ellos.

La valoración comprende:

a) La descripción y análisis de las tareas a ejecutar por el titular de un puesto de trabajo, representativas del mismo, al rendimiento mínimo exigible, recogidas en una hoja de descripción que detalla claramente el contenido de la función en cada puesto.

b) La valoración propiamente dicha, objetiva del puesto, por el sistema de puntuación de factores a través del Manual de Valoración Bedaux, adaptado a la Fábrica de Metales de Lugones. Esta valoración ha sido efectuada por un Comité compuesto por:

— Un Presidente designado por la Dirección.

— Un representante fijo de la Dirección.

— Un representante fijo del Jurado de empresa.

— El jefe del taller de sección a valorar.

— El enlace sindical del taller o sección a valorar.

Partiendo de una puntuación mínima de 135,4 y adoptando una progresión geométrica de razón 1,095 se obtiene los siguientes escalones de calificación:

Escalón de Calificación	Intervalo
I	— 135,45
II	— 135,45 — 148,99
III	— 149,00 — 163,89
IV	— 163,90 — 180,28
V	— 180,29 — 198,30
VI	— 198,31 — 218,13
VII	— 218,14 — 239,94
VIII	— 239,95 — 263,93
IX	— 263,94 — 290,32
X	— 290,33 — 319,35
XI	— 319,36 — 351,28

donde quedarán encuadrados todos

los puestos de trabajo como figuran en el anexo de las presentes normas.

2.—Se establecen unos complementos salariales por jornada normal de trabajo de acuerdo con el grupo retributivo a que pertenece el titular de cada puesto y el escalón en que quede encuadrado dicho puesto, que viene reflejado en el cuadro siguiente:

		ESCALON CALIFICACION										
De		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
ESCALON CONVENIO	I											
	II		10	23	37	53						
	III			16	30	46	63					
	IV				24	40	57	76				
	V				17	33	50	69				
	VI					16	33	52	73			
	VII						20	39	50	82	107	
	VIII							32	53	75	100	127
	IX								47	69	94	121
	X									49	74	101

3.—Los titulares de puestos penosos, tóxicos o peligrosos elegirán el sistema de retribución, previa solicitud a la Dirección con un mes de antelación al día primero de aquél en que ha de regir uno de los siguientes:

a) Incluyendo en el salario de calificación toda la remuneración que al puesto le pueda corresponder por penosidad, toxicidad o peligrosidad.

b) Deducidos los puntos que por concepto de penosidad, toxicidad o peligrosidad tenga asignado el puesto y pagándole el porcentaje del salario base que por tales conceptos establezca la Reglamentación Nacional para la Industria Siderometalúrgica.

4.—No se revisarán las valoraciones más que con motivo de establecimiento de nuevas tarifas salariales, bien a petición de la Dirección de la empresa o a petición del Jurado para aquellos puestos cuya valoración se considere inadecuada al contenido del mismo. Estas revisiones se harán a partir del mes siguiente al de la variación de las tarifas salariales.

En el caso de puestos de nueva creación se procederá a su inmediata valoración, siempre a través del Comité antes citado.

Para los puestos de nueva creación que no se puedan calificar de inmediato por falta de especificación clara de sus funciones, se establecerá una calificación provisional hasta que el puesto esté consolidado, en cuyo momento se hará la calificación definitiva.

5.—Cambios de puestos de trabajo.—Con objeto de encuadrar a cada productor en el puesto de trabajo más adecuado a sus aptitudes, los cambios de puestos de trabajo se regirán por las normas siguientes:

— Con condiciones antieconómicas de algunas instalaciones.

— Modernización o sustitución de algunas instalaciones.

— Crisis de mercado.

— Falta de materia prima o materiales de adición y, en general, todas aquellas causas que originan inactividad en el puesto de trabajo.

En el caso d') la empresa respetará al productor el complemento de calificación que corresponda a su puesto anterior si éste es superior al del nuevo puesto ocupado.

c) Todo el personal que por una causa u otra pase a la bolsa de trabajo por un período no superior a diez días laborables, se le abonará como mínimo el complemento de calificación del escalón III, correspondiente a su categoría profesional, a excepción de los titulares de puestos de escalón de calificación inferior al III.

6.—El complemento de calificación se abonará por el tiempo real de presencia en cada puesto, ateniéndose a los apartados a'), b'), c') y d') y a las anotaciones de la hoja de trabajo.

7.—El complemento de calificación tendrá el carácter de incentivo a la productividad y dependerá del puesto ocupado por cada trabajador y el grupo de Convenio a que pertenezca.

8.—El complemento de calificación se anotará en el parte de personal según normas recibidas del Centro de Proceso de datos y siempre proporcional al número de horas trabajadas con respecto a la jornada normal de cada productor.

9.—Con el fin de que todo el personal participe en mayor o menor cuantía en los beneficios que la calificación reporta la empresa concede por única vez a título personal un suplemento por día de trabajo de diez pesetas al personal que la propia ley de calificación le conceda menos.

10.—Período de prácticas.—Al personal que se encuentre en período de prácticas en un puesto de trabajo se le asignará un escalón de calificación en un grado inferior al del mencionado puesto.

Art. 37.—Antigüedad.—Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus de antigüedad por cada período de cinco años de servicios, equivalente al cinco por ciento del salario mínimo inicial correspondiente a su categoría profesional con sujeción a las reglas siguientes:

a) Se tomará como fecha inicial la de ingreso en la empresa.

b) Se computará todo el tiempo en que el trabajador haya per-

a) Detro de cada zona salarial el movimiento de personas entre los distintos puestos de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de Fábrica con sujeción a las disposiciones vigentes en la materia.

b) Para los puestos de una zona de valoración a otra de menos retribución se prevén los siguientes casos:

a') A solicitud del interesado con la conformidad de la empresa.

b') Por sanción.

c') Por falta de trabajo en el puesto.

d') Por conveniencias de la empresa.

En los casos a'), b'), y c') el productor, al cambiar de puesto, percibirá el complemento de calificación y prima de rendimiento que corresponda al nuevo puesto de trabajo ocupado. Si el cambio ha sido ejecutado como consecuencia de sanción impuesta al productor, la misma hubo de ser considerada como grave de acuerdo con lo previsto en la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Se entiende que se produce el caso c'), entre otras análogas, por las siguientes causas:

— Averías de máquinas o instalaciones.

— Revisiones de máquinas e instalaciones.

cibido remuneración de la empresa o indemnización por enfermedad o accidente, así como una excedencia por cargo público o sindical o por prestación del servicio militar.

c) El número de quinquenios será ilimitado.

d) El cálculo se hará siempre sobre el salario mínimo inicial de la categoría profesional que ostente el trabajador en cada momento.

e) El quinquenio será devengado a partir del día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

f) En caso de baja en la plantilla, con posterior reingreso, sólo se computará la antigüedad a partir de la fecha de reingreso.

Art. 38.—Incremento en el año 1971.—A partir del primero de enero de 1971 todos los conceptos salariales sufrirán un incremento del cinco por ciento.

Art. 39.—Incremento en el año 1972.—A partir del primero de enero de 1972 se incrementará la suma anual de retribuciones de acuerdo con el aumento del coste de vida señalado por el Instituto Nacional de Estadística, garantizándose un seis por ciento sobre el total de nómina del año 1971, excluido el concepto de horas extras.

Este incremento pasará al salario mínimo inicial en la cuantía necesaria y constante para todas las categorías laborales con el objeto de adecuarlo al salario mínimo interprofesional, si éste fuese superior al de la tabla salarial de nuestro Convenio. El incremento que no se integre en el salario mínimo inicial pasará al complemento de sueldo en cantidad también igual para todas las categorías laborales.

Art. 40.—"18 de Julio y "Navidad".—Anualmente se abonarán a todos los trabajadores dos gratificaciones extraordinarias, una en 18 de julio y otra en Navidad. Ambas lo serán de la cuantía de treinta días del salario mínimo inicial de la categoría profesional, complemento de sueldo y el plus de antigüedad del trabajador.

Art. 41.—Vacaciones.—Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con lo establecido en la Reglamentación Nacional para el Trabajo en la Industria Siderometalúrgica. El complemento de sueldo se abonará los mismos días en que se computa el salario mínimo inicial.

Art. 42.—Permisos.—Todos los permisos retribuidos se abonarán a razón del salario mínimo inicial de la categoría profesional del trabajador, complemento de sueldo y plus de antigüedad a que tenga derecho.

Art. 43.—Horas extraordinarias.

En casos excepcionales, como los previstos en el artículo 64 de la Ley de Contrato de Trabajo, en que el personal tenga que realizar cuatro o más horas extraordinarias en una sola jornada, se le abonarán setenta pesetas en concepto de desayuno, comida, merienda o cena, sin perjuicio de la retribución correspondiente a las horas extraordinarias trabajadas.

Art. 44.—Trabajos excepcionales. El personal que realice o desempeñe puestos calificados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos devengará un premio equivalente al veinte por ciento de su categoría profesional.

Art. 45.—Trabajo nocturno.—La prolongación de la jornada después de las seis de la mañana, supuesta la prestación de servicios desde las 22 a las 6 horas, disfrutará de un premio equivalente al 20 por 100 equivalente al veinte por ciento del salario mínimo inicial de la categoría profesional.

Se establece un plus de veinticinco pesetas por día de trabajo en los casos en que la jornada se desarrolle entre las veintidós y las seis horas.

Art. 46.—Trabajos en domingos y festivos.—Se bonificará con un sesenta por ciento del valor de la jornada normal, proporcionalmente a las horas trabajadas, a todo el personal que trabaje en domingos o festivos con carácter ordinario o extraordinario.

Artículo 47.—Oficiales de oficio con cinco años de antigüedad en la categoría.—Los oficiales de oficio de segunda y tercera al cumplir cinco años de antigüedad en su categoría pasarán a percibir los conceptos salariales de la inmediata superior.

Art. 48.—Enfermedad.—En caso de enfermedad los trabajadores percibirán la cantidad necesaria para completar la indemnización que otorga el Seguro de Enfermedad hasta el importe del salario mínimo inicial y plus de antigüedad con sujeción a las siguientes condiciones:

a) A partir del octavo día de enfermedad y mientras el enfermo perciba indemnización del Seguro de Enfermedad.

b) El enfermo que desee acogerse a este beneficio lo solicitará de la Dirección dentro de los ocho días siguientes a la primera falta por enfermedad.

c) El enfermo permitirá en todo momento la visita del médico de empresa acompañado de un representante de la Dirección, quienes estimarán, en su caso, la pro-

cedencia de la ayuda que se fija en este artículo.

d) En los casos en que el enfermo se haya acogido a los beneficios de este artículo se personará en el Botiquín de la fábrica cuando sea citado, siempre que no exista contraindicación facultativa, abonándosele los gastos de desplazamiento por los medios habituales.

e) Las facultades conferidas a la empresa en los apartados anteriores tendrán únicamente validez mientras el trabajador perciba, como mínimo, el importe total de la base de cotización a la Seguridad Social.

Art. 49.—Incapacidad temporal. En caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo, y mientras dure la misma, los trabajadores percibirán, al menos, el importe del salario mínimo inicial de su categoría profesional y el plus de antigüedad.

Art. 50.—Incapacidad permanente.—Todo incapacitado permanente que preste servicios en la empresa percibirá íntegra la retribución correspondiente al puesto que desempeñe.

Art. 51.—Trabajo distinto del habitual.—Cuando un trabajador sea destinado por la Dirección de la fábrica a realizar trabajo distintos de los habituales, cualquiera que fuere la causa, percibirá, cuando menos, el salario mínimo inicial de su categoría, el complemento de sueldo y el plus de antigüedad.

Art. 52.—Premio de asistencia y comportamiento.—Se establece un estímulo de comportamiento y asistencia al trabajo, abonando al comienzo de cada año en la cuenta de todos los productores la cantidad de cinco mil pesetas, totalizando la misma al treinta y uno de diciembre con las deducciones por faltas o sanciones según las escalas siguientes:

a) 500 pesetas de deducción por cada día de falta al trabajo no justificada.

b) 300 pesetas de deducción por cada día de falta al trabajo por permiso.

c) 300 pesetas de deducción por cada día de castigo (suspensión de empleo o sueldo o día de haber).

d) 150 pesetas de deducción por día de falta al trabajo por enfermedad.

e) 50 pesetas de deducción por día de falta al trabajo por lesión.

f) Los retrasos se considerarán faltas al trabajo sin justificar por las jornadas o fracción de jornada que el cómputo anual de los mismos represente.

g) Independientemente de la pe-

nalización anterior cada veinte retrasos constituirán una falta sin justificar.

Los permisos sindicales y los retribuidos del artículo 18 del Convenio no se considerarán faltas al trabajo a los efectos del premio de asistencia.

No darán lugar a deducción alguna dentro del año las dos primeras faltas al trabajo por permiso.

Las faltas al trabajo de duración inferior a una jornada se penalizarán proporcionalmente al tiempo de la misma.

Las justificaciones a posteriori de faltas al trabajo serán admitidas o denegadas por la Dirección o persona en quien delegue, encuadrándolas en el apartado correspondiente.

Art. 53.—Compensación de las retribuciones.—Las retribuciones señaladas en este capítulo sustituyen a todas las retribuciones o emolumento de carácter salarial o extrasalarial que viniera percibiendo el personal y son compensables con los incrementos de salarios que en el futuro puedan establecerse reglamentariamente.

CAPITULO X.—Recompensas

Art. 54.—Premio "José Tartiere". Se establece un premio por vinculación a la Empresa con el nombre de "José Tartiere", que se otorgará al personal de la fábrica, con las siguientes categorías.

a) Bronce.—A los que lleven veinticinco años de servicio. Entrega de diploma, distintivo y siete mil quinientas pesetas.

b) Plata.—A los que lleven treinta y cinco años de servicio. Entrega de diploma, distintivo y diez mil quinientas pesetas.

c) Oro.—A los que lleven cuarenta años de servicio. Entrega de diploma, distintivo y doce mil pesetas.

d) Honor.—A los cincuenta años de servicio. Entrega de diploma, distintivo, quince mil pesetas y derecho a ocupar lugar preferente en los actos y solemnidades que tengan lugar en la Fábrica, especialmente en la entrega de premios.

CAPITULO XI.—Ayuda social

Art. 55.—Becas para trabajadores.—La Dirección de la Fábrica, oído el Jurado de Empresa, concederá a su personal las siguientes becas:

a) Una beca para estudios universitarios o técnicos superiores por enseñanza libre.

b) Doce para estudios técnicos de grado medio por enseñanza libre.

c) Tres para la Escuela Social de Oviedo.

d) Seis para el Instituto de Idiomas de la Universidad de Oviedo.

e) En número ilimitado para bachillerato nocturno y Formación Profesional Industrial.

f) El importe de estas becas consistirá en pago de matrículas, libros de texto y gastos de desplazamiento a Oviedo.

El importe de los desplazamientos se abonará en tres plazos coincidentes con el principio de cada trimestre escolar, debiendo justificar fehacientemente el becarío, al final de cada uno, su asistencia a clase para poder percibir el importe del siguiente.

El importe de libros y matrículas se hará efectivo en el primer trimestre.

El disfrute de estas becas no implicará, en modo alguno, la concesión de permisos para asistencia a clase pero sí para los exámenes reglamentarios.

g) Se perderá el derecho a la beca si se suspendiera la misma asignatura en dos cursos consecutivos, o tuviera el becario más de un cinco por ciento de faltas de asistencia a clase en un trimestre.

Art. 56.—Becas para hijos del personal.—La Dirección de la Fábrica, oído el Jurado de Empresa, concederá anualmente a los hijos de los trabajadores las siguientes becas:

a) Cinco de enseñanza superior, técnica o universitaria.

b) Ocho de enseñanza técnica de grado medio.

c) Quince de bachillerato superior.

d) Quince de formación profesional industrial.

e) Veinte de bachillerato elemental.

f) El importe de las becas no cubiertas en alguno de los apartados anteriores pasará a los apartados donde, por exceso de solicitudes, hayan quedado parte de ellas desatendidas. La Comisión de Becas, con la aprobación del Jurado, presentará a la Dirección la distribución más conveniente.

g) El importe de estas becas consistirá en el pago de matrícula, libros de texto y viajes a Oviedo para asistencia a clase. Caso de que los estudios de enseñanza superior se realicen en centro fuera de Oviedo, el importe de las becas será idéntico al de las facilitadas por la Comisaría de Protección Escolar.

h) Las becas se rescindirán a todo becario que no apruebe el total de asignaturas que comprende

el curso en las convocatorias de junio y septiembre.

Art. 57.—Becas para reválida de oficial industrial.—A los oficiales de oficio de primera, analistas de primera y delineantes de primera, con dos años de antigüedad en la categoría, que deseen efectuar la reválida para obtener el título de oficial industrial, la empresa les abonará: matrícula, libros de texto, preparación colectiva y viajes para exámenes.

Art. 58.—Préstamos.—En caso de necesidad, debidamente justificada, la Dirección de la Fábrica, previo informe del Jurado, podrá conceder préstamos en las siguientes condiciones:

a) De hasta dos mensualidades a amortizar en un plazo máximo de diez meses.

b) En casos excepcionales, de hasta tres mensualidades, a amortizar en un plazo máximo de quince meses.

c) La cuantía total de los préstamos pendientes de amortización no podrá exceder, en ningún caso, de doscientas mil pesetas.

Art. 59.—Ayuda en caso de jubilación, incapacidad absoluta o fallecimiento.—En caso de jubilación, incapacidad absoluta para todo trabajo o fallecimiento de un trabajador de la plantilla de la Fábrica, la empresa abonará al interesado, a su cónyuge, salvo en caso de separación, o en su defecto a familiar hasta el tercer grado que conviviese con él y a sus expensas, una cantidad en pesetas igual al número de trabajadores de la plantilla de la Fábrica multiplicado por veinte, descontando en la nómina siguiente diez pesetas a cada trabajador y corriendo a cargo de la empresa el resto.

CAPITULO XII.—Excedencia, plantillas y escalafones

Art. 60.—Excedencias.—Para solicitar la excedencia voluntaria bastará con tener dos años de servicios efectivos en la empresa.

Art. 61.—Plantillas.—La Dirección de la Fábrica, oído el Jurado de Empresa, fijará las plantillas de cada departamento, taller o servicio, respetando las actuales, pero agrupando al personal en sectores homogéneos de máquinas o trabajos a efectos de ascensos de las diferentes categorías profesionales, dentro de cada sector, y a posibles traslados del personal a otros departamentos, pero nunca para casos de crisis, paro tecnológico o despidos, en cuyos casos se estará a lo que determinan las disposiciones legales en vigor.

Toda modificación de las plan-

tillas señaladas se hará de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia.

Art. 62.—Movilidad del personal.—Paradas transitorias.—Dado el carácter homogéneo de los sectores de producción, cuando las necesidades del servicio exijan la parada transitoria de una máquina o turno de trabajo, cesará en el servicio de la misma su plantilla de atención, siempre que la parada no tenga una duración mayor de seis días. Si se prolongase la duración de la parada, se ajustará la plantilla del sector en función de la antigüedad de cada categoría dentro del mismo y precisamente dentro del plazo antes indicado.

Art. 63.—Traslado del personal de un puesto de trabajo fijo a otro.—Salvo en los casos previstos en otros artículos de este Convenio, el traslado del personal de un puesto de trabajo fijo a otro será de libre aceptación del trabajador. Si éste aceptase, en principio, el traslado, a reserva del resultado de la prueba de capacitación, y ésta no fuese favorable, volverá a ocupar su puesto anterior.

Art. 64.—Escalafones.—Los escalafones se totalizarán en treinta y uno de diciembre de cada año, conteniendo los datos siguientes: nombre y apellidos, números de fichas en la Fábrica y en el Seguro de Enfermedad, fechas de ingreso en la Empresa y en la categoría, profesión, oficio o especialidad y categoría profesional y sector.

CAPITULO XIII.—Vigilancia del Convenio

Art. 65.—Vigilancia del Convenio.—Estará especialmente encomendada a una Comisión mixta integrada por cinco Vocales del Jurado de Empresa, más los representantes que la empresa designe, en número no superior a cinco. Los representantes designados por el Jurado de Empresa serán: dos de mano de obra no cualificada, uno de mano de obra cualificada, uno por administrativos y uno por técnicos.

CAPITULO XIV.—Repercusión en precios

Art. 66.—Repercusión en precios.—Ambas representaciones declaran y hacen constar que las mejoras que se establecen por el presente Convenio no repercutirán en los precios.

CLAUSULA ESPECIAL

Las presentes estipulaciones no repercutirán en los precios.

En prueba de conformidad, firman los comparecientes el presente Convenio, en Oviedo, doce de mayo de mil novecientos setenta.—Siguen las firmas.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTOS

DE GIJON

Anuncio

Aprobado por el Ilustre Ayuntamiento Pleno, en sesión del quince de los corrientes, el expediente de Habilitación de Créditos al Presupuesto Especial de Urbanismo vigente, por importe de 17.810.000 pesetas, queda expuesto al público para reclamaciones por espacio de quince días hábiles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 691 de la Ley de Régimen Local y demás efectos legales.

El expediente se encuentra de manifiesto en la Secretaría General de este Ayuntamiento para poder ser examinado por las personas interesadas.

Consistoriales de Gijón a 17 de junio de 1970.—El Alcalde.

DE VEGADEO

Anuncio

Aprobado el pliego de condiciones del concurso-subasta para contratar el suministro de material eléctrico con destino a la reforma del alumbrado público en calles de esta villa, queda el mismo expuesto al público en las oficinas municipales por el término de ocho días, a los efectos de su examen y reclamación, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 24 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales de 9 de enero de 1953.

Vegadeo, 16 de junio de 1970.—El Alcalde.

ANULACION DE REQUISITORIA

El Juzgado de Instrucción número 1 de Oviedo, anula y deja sin efecto la requisitoria publicada en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, núm. 126 de fecha 6 de junio de 1953, por la que se interesaba la busca y captura de CARLOS ESTRADA MORAN, en el sumario 136/49, por apropiación indebida.

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