

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.

GOBIERNO CIVIL

JEFATURA PROVINCIAL DE GANADERIA

Campaña nacional contra la Brucelosis vacuna. — Aborto contagioso en hembras de más de cuatro meses de gestación.

En su virtud se dispone:

Las bases de esta Campaña serán las siguientes:

1.º—Censos a vacunar y procedimientos:

A) Es objetivo de esta campaña, el saneamiento del censo vacuno.

B) Para ello en tal campaña se seguirán las siguientes normas:

a) Control y registro de establos exentos de Brucelosis.

b) Investigación y determinación del grado de infección en establos que tengan reses enfermas de Brucelosis. Esta investigación se hará por sospecha o a petición del ganadero. En todo caso, por muestreo.

c) Vacunación voluntaria de las reses de más de 9 meses que den resultado negativo en las pruebas diagnósticas.

d) Vacunación voluntaria de las reses de más de 9 meses que a pesar de dar positivo en las pruebas diagnósticas conste que han sido vacunadas con productos aglutinógenos y que además coincidan en establos en los cuales no se ha presentado caso alguno de aborto a partir del cuarto mes de gestación.

e) La vacunación con carácter obligatorio, es para las reses de más de 9 meses en los casos comprendidos en los apartados b) y c), cuando como resultado de la investigación diagnóstica resultan positivas el 10 o más por 100 de la totalidad de las reses del establo. Igualmente se realizará la vacunación obligatoriamente de los censos bovinos, en los Ayun-

tamientos de Oviedo, Avilés, Corvera y Castrillón, donde con anterioridad se han presentado casos de Brucelosis en el hombre.

f) En todos los establos, sin excepción, se vacunarán obligatoriamente, también anualmente, todos los ejemplares comprendidos entre tres y nueve meses ambos inclusive.

g) Las vacunaciones que se practiquen, sean a petición del ganadero o las establecidas con carácter obligatorio en los apartados e) y f) se realizarán, como mínimo, 30 días después de haber sido hecha la vacunación contra la Glosopeda y en los propios establos.

h) Los Directores de la campaña podrán ordenar la vacunación obligatoria de los animales adultos amenazados de posible contagio.

i) Para evitar los riesgos de infección, para los animales sanos que hayan sido importados, deberán ser vacunados al llegar a la explotación de destino, con vacunas no aglutinógenas que determine la Dirección General de Ganadería.

j) Las reses con destino al matadero no serán vacunadas, siempre que dicho sacrificio tenga lugar antes de los dos meses después de practicar la vacunación en el establo.

2.º — Marcaje, identificación y control sanitario:

Cuantos animales se vacunen contra la Brucelosis, deberán ser marcados con la cruz de malta mediante perforación en la oreja derecha, realizada con tenazas especiales, que facilitará la Jefatura Provincial de Ganadería.

Después de la visita, investigación y práctica de las vacunaciones en cada explotación ganadera, el Veterinario confeccionará la ficha de establo, que diligenciará, de acuerdo con las instrucciones que a tales efectos se remiten a los mismos, quedando dicha ficha de establo bajo la

custodia del ganadero a modo de fichero y resguardo.

3.º—Régimen especial:

Se aplicará éste en las Ganaderías con el título de Sanidad Comprobada, Diplomada, Exentas y Paradas de Sementales.

En tales ganaderías, solamente será de aplicación el apartado f) de esta Circular por lo que en las mismas (Sanidad Comprobada Diplomadas y Exentas) será practicada la vacunación únicamente de los ejemplares de 3 a 9 meses.

Las paradas de sementales, seguirán sujetas al régimen de inspección y control sanitario que ya viene funcionando.

Estas explotaciones y paradas, para las cuales viene ya funcionando un régimen especial, serán controladas por los equipos especiales del Laboratorio Pecuário Regional.

4.º—Técnicos que desarrollarán la Campaña:

Las vacunaciones obligatorias y las voluntarias establecidas en esta Circular, se realizarán por los veterinarios colegiados, con ejercicio autorizado en los respectivos municipios, siempre bajo el control, supervisión y responsabilidad del Veterinario Titular del partido y éstos bajo el de la Jefatura de los Servicios Provinciales de Ganadería.

5.º—Plazo de terminación de la Campaña:

Antes del día 1 de octubre deberá terminarse la presente campaña, enviando el informe final de la misma a la Jefatura Provincial de Ganadería, antes del día 15 del mismo mes del presente año.

6.º—Bases económicas:

De acuerdo con lo ordenado por la Dirección General de Ganadería, este Centro a través de dicha Jefatura, facilitará a los Veterinarios Ti-

tulares de cada partido, la vacuna totalmente gratuita.

De acuerdo con las tarifas de honorarios vigentes, se fija con carácter nacional y con aplicación única en la presente Campaña y carácter máximo, la cantidad de 15 pesetas por animal vacunado, que deberá ser satisfecha por los propietarios del ganado, así como 0,50 pesetas más por cabeza de la tasa 21,10 por organización sanitaria estadística e Inspección de Campaña, que los Veterinarios titulares remitirán al Servicio Provincial de Ganadería para su ingreso en el Tesoro. En total pues, 15,50 pesetas será la cantidad a satisfacer por cada ganadero y cabeza vacunada. Igualmente los Veterinarios colegiados que practiquen la vacunación, recaudarán de los ganaderos por la tasa 21,10, la cantidad de 0,50 pesetas por cabeza vacunada contra la Glosopeda y que por error no fue incluida en la Circular reguladora de la campaña aparecida en el BOLETIN OFICIAL de la provincia número 48 de 27 de febrero último.

7.º—Penalidad:

Las infracciones de cualquier orden a lo dispuesto en la legislación vigente y en esta Circular, tanto por ganaderos como por veterinarios, serán sancionadas con todo rigor de acuerdo con aquella.

Oviedo, 4 de julio de 1969.—El Gobernador civil.

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

AUDIENCIA

Anuncio

Habiendo causado baja voluntaria en el ejercicio de la profesión de Procurador de los Tribunales en esta Audiencia Territorial don Luis Igle-

sias Aranda, y solicitado por el mismo la devolución de la fianza que para responder de su gestión tenía constituida a favor del Excmo. señor Presidente, se anuncia por medio del presente, a fin de que dentro del plazo de seis meses puedan formularse las reclamaciones que se estimen procedentes contra la misma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Oviedo, 11 de octubre de 1968.
El Secretario de Gobierno, Ramón Ferreiro.

JUZGADOS

DE LUARCA

Cédula de notificación y emplazamiento

En los autos de juicio de cognición seguidos en este Juzgado a instancia de don Ezequiel Mayo Pérez, contra don Manuel Mayo Pérez y otros ha recaído la siguiente:

Providencia Juez señor Luces Gil

Luarca, a veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve.

Por presentada la anterior demanda y documentos en la misma mencionados, con sus copias, y examinada dicha demanda a efectos de competencia, se estima que corresponde conocer a este Juzgado del proceso civil de cognición que se entabla por don Ezequiel Mayo Pérez, representado por el Procurador de los Tribunales don Joaquín Morilla y García Cernuda, al que se tiene por parte en la representación acreditada contra don Manuel Mayo Pérez, don Máximo Mayo Pérez, don Celestino Mayo Pérez y contra los herederos de don José Mayo Pérez.

Se admite a trámite la demanda que se sustanciará en la forma dispuesta en los artículos 26 y siguientes del Decreto de 21 de noviembre de 1952, que desarrolla la base décima de la Ley de 19 de julio de 1944, y, en su virtud, dése traslado de dicha demanda a los demandados, con entrega de las copias presentadas para que la contesten en el improrrogable plazo de seis días los que tienen su domicilio en este concejo y de diez días para los que residen fuera del mismo, bajo apercibimiento de ser declarados en rebeldía si no lo hicieren y de que el proceso seguirá su curso sin más citarles ni oírles, conforme prescriben los artículos 43 y 44 del citado Decreto.

Expídanse los correspondientes despachos para el emplazamiento del demandado residente en el concejo de Tineo y para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia para los herederos desconocidos de don José Mario Pérez, cuyos despachos se entregarán al citado Procurador para que cuide de su diligenciamiento.

Lo mandó y firma S. S.^a, doy fe. F. Luces.—L. U. Aldaca.

Y para que conste y sirva de notificación y emplazamiento en forma a los demandados, herederos de José Mayo Pérez, expido la presente en Luarca, a veinticinco de junio de mil novecientos sesenta y nueve.—El Secretario.

ADMINISTRACION PROVINCIAL

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: Convenios Colectivos

Expediente número 32/69

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Industrial Santa Bárbara, Trefilería, S. I. A., Moreda (Gijón) y su personal, suscrito el 23 de abril de 1969, y Resultando: Que con fecha 26 de abril de 1969 tuvo entrada en esta Delegación escrito de la Delegación Provincial de Sindicatos, al que 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 en los artículos de Trabajo es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio, siempre que no contravenga precepto de superior rango administrativo ni lesione intereses de carácter general.

Considerando: Que los artículos 55 y 56 del texto del Convenio se establecen unas ayudas en caso de fallecimiento por incapacidad absoluta y mejora a jubilados, lo que supone una mejora directa de prestaciones que se opone al principio general sentado en el artículo 182 de la Ley de la Seguridad Social, pero habida cuenta de que dichas prestaciones complementarias estaban ya vigentes y aprobadas con arreglo a la legislación anterior, no procede formular reparo alguno contra las mismas.

Considerando: Que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales reglamentarios aplicables no dándose

ninguna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20) del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y siendo conforme con lo establecido en el Decreto-Ley 10/1968 de 16 de agosto, sobre evolución de salarios y otras rentas, procede la aprobación del Convenio.

Vistas: Las disposiciones aplicadas y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Delegación de Trabajo resuelve:

Primero. — Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa Sociedad Industrial Asturiana Santa Bárbara, Trefilería S. I. A., de Moreda (Gijón), y su personal suscrito en 23 de abril de 1969.

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

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

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

Convenio Colectivo Sindical número 333, entre Sociedad Industrial Asturiana "Santa Bárbara" y sus productores de la Factoría Trefilería SIA Moreda

En Gijón, a las catorce treinta horas del día veintitrés de abril de mil novecientos sesenta y nueve, en la sala de Juntas de la Casa Sindical, bajo la presidencia de don Graciano García Prendes, asistido del Secretario, don Herminio Ordiz Ordiz, se reúnen las representaciones Económica y Social de Sociedad Industrial Asturiana "Santa Bárbara" al objeto de suscribir el Convenio Colectivo Sindical número 333, entre la aludida Sociedad y sus productores de la Factoría Trefilería SIA Moreda, conforme a lo acordado por ambas representaciones en la reunión celebrada en esta Casa Sindical el día dieciocho del actual mes de abril.

Previa la propuesta de las partes deliberantes, y con arreglo a lo previsto en el párrafo 2.º del artículo 8.º del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, intervienen en la firma de este pacto los siguientes miembros:

En representación de la empresa, don Antonio Segura Abad, don Alberto Ortiz Alen, don Guzmán Meréndez Fernández, don José María

Cuesta del Río, don Manuel González Sama, don Juan Castro Vigil.

En representación de los trabajadores, don Manuel Pazos Lloret, don Quintín de Ponga Iglesias, don Jaime Alvarez San Román, don Daniel Tuya Argüelles, don Carlos Santamarina Remis, don Avelino Montes Díaz.

Asesor Social, don José Manuel Díaz Sánchez.

El presente Convenio Colectivo se establece en consecuencia a la revisión del que anteriormente venía rigiendo para la Sociedad Industrial Asturiana "Santa Bárbara", Fábrica Siderúrgica "Moreda", que había sido aprobado por acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo de Asturias el día 12 de julio de 1962, y las Normas de Obligado Cumplimiento dictadas por la misma autoridad laboral en fechas 13 de junio de 1964 y 18 de agosto de 1966, respectivamente.

Este Convenio Colectivo, si bien fue promovido por los miembros del Jurado de Empresa de dicha Sociedad, tal iniciativa ha sido acogida con el beneplácito de la Dirección de esta Industria, quien ha colaborado con los Vocales del referido Jurado de Empresa en el proyecto de este pacto, facilitándoles en todo momento cuantos datos precisaron para su elaboración, delebrando, asimismo, reuniones a nivel de Jurado de Empresa, que culminaron con el unánime acuerdo de ambas partes, para redactar el articulado de este Convenio Colectivo en los términos expresados en el texto definitivo que se recoge en las páginas siguientes a la presente Acta, y acordando, una vez firmado por las representaciones Económica y Social, elevarlo al Ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo, a través de la Organización Sindical, para su aprobación, si dicha autoridad laboral lo estima procedente.—El Presidente.—El Secretario.

TEXTO DEFINITIVO

CAPITULO PRIMERO.—Ambito de aplicación

Artículo 1.º Objeto.—Este Convenio Colectivo Sindical regulará las condiciones de trabajo de la Sociedad Industrial Asturiana "Santa Bárbara" y su personal de Trefilería SIA Moreda, sita en Gijón, procurando, a través de un régimen adecuado, las 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 este Convenio a todos los trabajadores

que presten sus servicios en Trefilería SIA Moreda al entrar en vigor, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contratos de Trabajo.

Asimismo afectará al personal que se incorpore durante su período de vigencia.

Art. 3.º Plazo de vigencia.—Independientemente de la fecha de su aprobación, este Convenio tendrá vigencia desde 1.º de enero de 1969 hasta el 31 de diciembre de 1970, excepto los artículos que traten condiciones económicas, cuya vigencia será únicamente hasta el 31 de diciembre de 1969.

Art. 4.º Prórrogas.—Extinguido el plazo de vigencia, se entenderá prorrogado de año a año, mientras que por cualquiera de las partes no se solicite, en la forma legal prevista, su revisión total o parcial, con una antelación, como mínimo, de tres meses, a la expiración de su vigencia o de sus prórrogas. Caso de solicitarse y demorarse la aprobación del nuevo Convenio, seguirá rigiendo el anterior hasta la aprobación del nuevo que se redacte, pero a éste se le dará retroactividad a efectos económicos desde la fecha de caducidad del anterior o de sus prórrogas.

Art. 5.º Garantía personal.—Se respetarán las situaciones que, con carácter personal y en su conjunto, superen las condiciones fijadas en este Convenio.

CAPITULO II.—Clasificación de personal

Art. 6.º Clasificación.—El personal se clasificará en los siguientes grupos:

- A) Personal superior.
- B) Ingenieros y Licenciados.
- C) Técnicos.
- D) Administrativos.
- E) Subalternos.
- F) Obreros.

Personal del grupo A)

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.

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.

Será libremente designado por la Empresa, y por tratarse de cargo de confianza y responsabilidad, podrá cesar en el ejercicio de su función siempre que el interesado o la Em-

presa lo estimasen oportuno, pero en cualquier supuesto, pasará automáticamente a su categoría y puesto de trabajo anterior al nombramiento, salvo que por ascenso le correspondiera otra de categoría superior, computándose el tiempo de su nombramiento a todos los efectos y conservando siempre la retribución que percibía como personal superior.

La retribución de dicho personal superior será convenida libremente entre el interesado y la Empresa.

Personal del grupo B)

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

Doctores Ingenieros e Ingenieros Superiores.

Doctores Arquitectos y Arquitectos Superiores.

Doctores Licenciados y Licenciados.

Personal del grupo C)

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

a) Técnicos titulados.—Ingenieros Técnicos de las diferentes especialidades, Peritos, Aparejadores Facultativos y Ayudantes titulados en general, Graduados sociales, Asistentes sociales, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Maestros Industriales.

b) Técnicos no titulados.—Ayudantes de Ingeniero, Jefes de Taller, Contramaestres, Encargados de Taller, Capataces, Personal de Organización, Laboratorio y Oficina Técnica de Dibujo.

Personal del grupo D)

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

Jefes de primera y segunda.
Oficiales de primera y segunda.
Viajantes.
Auxiliares.
Aspirantes.

Personal del grupo E)

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

Lísteros
Almaceneros
Choferes de turismo
Pesadores o Basculeros
Guardas Jurados
Vigilantes
Cabo de guardas
Ordenanzas
Porteros
Personal de cocina y comedor
Telefonistas

Personal del grupo F)

Dentro de este grupo quedará comprendido el siguiente personal:

Oficiales de primera
Oficiales de segunda
Oficiales de tercera
Especialistas

El personal de los grupos B) y C), subgrupo a), serán los que en posesión del título correspondiente, hayan sido contratados como tales.

Con respecto al personal del grupo F), y actualmente, todos los puestos están desempeñados por Especialistas, a excepción del personal de oficio afecto al servicio de mantenimiento.

CAPITULO III.—Jornada de trabajo

Art. 7.º Jornada.—La jornada normal de trabajo, salvo las excepciones que se señalan en este Convenio, será de ocho horas diarias.

Art. 8.º Excepciones a la duración de la jornada:

a) Gozarán de jornada de siete horas diarias el personal administrativo, técnicos de laboratorio y oficina técnica de dibujo.

b) Gozarán de jornada reducida de verano: personal administrativo, técnicos de organización y racionalización de trabajo, técnicos de laboratorio y oficina técnica de dibujo.

Art. 9.º Jornada reducida de verano.—El personal señalado en el grupo b) del artículo anterior, disfrutará de la jornada intensiva de verano en la siguiente forma y condiciones:

Se iniciará el disfrute el día 1.º de junio, finalizando el 15 de agosto, ambas fechas inclusivas.

La jornada reducida de trabajo será de 6 horas ininterrumpidas, de las 8 a las 14 horas.

Si por circunstancias extraordinarias o necesidades del servicio algunas de las personas con derecho a este disfrute no pudieran hacerlo, percibirán, en compensación, y a prorrata de su salario diario, el exceso de jornada y hasta el límite de su jornada normal diaria, y el exceso sobre esta jornada normal diaria tendrá el concepto de horas extraordinarias con todos los recargos correspondientes.

Art. 10.—Excepciones al descanso dominical y festivo.—Están exceptuados de descanso dominical y festivos, el siguiente personal: Personal de Vigilancia, Sanitario, de Conservación de Hornos de Patentado y Galvanizado, y Cuartos de aseo.

El personal que, en razón a este excepción, tenga que trabajar en domingos o festivos, descansará, en sustitución, en uno de los días de semana. Caso de que por necesidades del servicio no pueda descansar, percibirá las horas trabajadas como extraordinarias con los recargos legales de domingos o festivos.

11.—Duración de los períodos de descanso.—Si entre la finalización de una jornada de trabajo, con o

sin horas extraordinarias, y la entrada al trabajo en la jornada siguiente no hubiese un intermedio de descanso de diez horas como mínimo, esta jornada tendrá la consideración de extraordinaria, percibiéndose, por tanto, aparte del jornal correspondiente a ese día, la jornada realizada como horas extraordinarias.

La empresa podrá, en estos casos, reducir la jornada de trabajo, retrasando la entrada al mismo, para que el personal comprendido en estos casos realice un descanso de diez horas como mínimo.

No tendrán derecho a este beneficio quienes pidan voluntariamente modificación o cambio de sus horarios de trabajo y queden comprendidos en un descanso inferior a diez horas entre jornada.

Art. 12.—Fiestas.—Se considerarán como fiestas abonables sin recuperación, esto es sin que su disfrute implique aumento alguno en la jornada normal de los demás días laborables, los siguientes:

Circuncisión del Señor (1 de enero).

Epifanía (6 de enero).

San José (19 de marzo).

Viernes Santo.

Sábado Santo.

San José Artesano (1 de mayo).

Corpus Cristi.

Ascensión del Señor.

San Pedro y San Pablo (29 de junio).

Santiago Apóstol (25 de julio).

Asunción de Nuestra Señora (15 de agosto).

Nuestra Señora de Covadonga (8 de septiembre).

Fiesta de la Hispanidad (12 de octubre).

Liberación de Gijón (21 de Octubre).

Todos los Santos (1 de noviembre).

Inmaculada Concepción (8 de diciembre).

Nochebuena (tercer turno).

Natividad del Señor (25 de diciembre).

Exaltación del Trabajo (18 de julio).

Noche Vieja (tercer turno).

Además de las especificadas se considerarán fiestas abonables cualquiera otra que en lo sucesivo figure como tal en el Calendario Laboral.

Se incluye la festividad de Sábado Santo en su totalidad, en sustitución, siempre y cuando que la autoridad eclesiástica y laboral lo autoricen, de la media jornada festiva correspondiente a Jueves Santo, por lo que el personal que haya de realizar el trabajo normal durante

la mañana de dicho día, no recibirá compensación económica extraordinaria alguna.

Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Fin de Año) y solo en lo que se refiere al turno de las 21 horas del día 24 y 31, y hasta las 5 horas de los días 25 y primero de enero, se reconoce como festivo.

Art. 13.—Horas extraordinarias. Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen la jornada normal de trabajo señalada en el artículo séptimo y la excepción del artículo octavo.

Se considerarán horas extraordinarias de domingo o festivo, todas las que se realicen dentro de dichos días desde las 0 a las 24 horas. No queda comprendido en este horario el turno normal de trabajo que se inicia a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y que tenga su salida a las 5 horas, de éstos, en cuyo caso, y para el personal de este turno, tendrán aquella consideración las horas trabajadas a partir de la hora de salida y dentro de las 24 horas siguientes. También tendrán la consideración de horas extraordinarias de domingo o festivo, las que sean continuación de aquellas, aunque ya correspondan a día no festivo. Las restantes horas extraordinarias, tendrán la consideración de horas extraordinarias de jornada normal.

Recargo en horas extraordinarias en jornada normal. Las dos primeras llevarán el recargo del 30 por ciento, las siguientes del 50 por ciento.

Recargo en horas extraordinarias en domingo, festivo, o en días de descanso semanal compensatorio:

En jornada nocturna, o sea, de las 21 horas a las 5 horas del día siguiente, con el 75 por ciento de recargo. Las restantes de domingo o festivo, o sea, las diurnas con el 50 por ciento de recargo, salvo que sean continuación de horas extraordinarias del 75 por ciento, en cuyo caso llevarán todas ellas este mismo recargo.

Art. 14. Vacaciones.—El disfrute de vacaciones será de 20 días laborables, salvo que con anterioridad a este Convenio algún productor disfrutara de mayor número de días, en cuyo caso, se le respetará dicho beneficio, pero a título personal.

El disfrute de vacaciones será de forma ininterrumpida salvo que, y a juicio de la empresa, por motivos especiales o particulares debidamente justificados, algún productor precisara hasta de 5 días del total de su período de disfrute. En ningún caso la empresa concederá este beneficio a más de un 10 por ciento del total de la plantilla y tampoco para quien

tenga 5 o más faltas injustificadas durante el período anual a que se refiere el disfrute de vacaciones.

Art. 15. Disfrute de vacaciones.—Se disfrutarán con carácter colectivo, y con las excepciones que a continuación se señalan, en el mes de agosto, salvo causa de fuerza mayor y de acuerdo con el Jurado de Empresa.

Excepciones:

Personal de mantenimiento.

Personal de vigilancia

Personal sanitario

Personal empleado y subalterno.

Personal técnico en general

Este personal exceptuado disfrutará de su período de vacaciones preferentemente en la época estival, y de tal forma que el servicio quede debidamente atendido.

También se considerará exceptuado el personal obrero que necesite, por causa justificada, disfrutar ininterrumpidamente el total de sus vacaciones en época distinta a la señalada en el párrafo primero de este artículo, solicitándolo con una antelación mínima de siete días a la fecha del comienzo del disfrute. En este supuesto, se entenderá de aplicación con carácter restrictivo y oído, en todo caso, el Jurado de Empresa.

Art. 16. Permisos.—Se considerarán con derecho a retribución los siguientes permisos:

a) Por tres días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos tanto consanguíneos como políticos.

b) Por dos días naturales en los casos de enfermedad grave de los antes señalados, referidos exclusivamente al cónyuge y a los familiares consanguíneos, y a los políticos, pero solamente cuando convivan con el productor.

En ambos casos de este apartado b), será preciso presentar la oportuna certificación médica.

c) Por dos días laborables en los casos de nacimiento de hijos.

d) Por dos días naturales en caso de fallecimiento de con cuñados.

e) Por un día en caso de matrimonio de hijos o nietos.

f) Por 15 días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

En los casos del apartado a) se entenderá que, si el productor es avisado del hecho causante antes de haber transcurrido media jornada de trabajo, este día se contará como el día primero del permiso. Si es avisado después de la media jornada de trabajo, el permiso comenzará a computarse a partir del siguiente.

Capítulo IV. Organización del trabajo:

Art. 17.º Organización del Trabajo.—La organización, distribución,

control y métodos de trabajo, es de competencia de la Empresa, igualmente que su vigilancia y mantenimiento continuo.

Art. 18. Rendimientos.—Los sistemas de incentivos o primas están calculados sobre el rendimiento a una actividad mínima exigible de 60 puntos Bedaux y a un rendimiento máximo correspondiente a una actividad de 80 puntos Bedaux por hora

El valor, en pesetas, del punto en cada caso es el indicado en el Anexo número 1.

Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a la actividad media o habitual que de forma continuada venga obteniéndose en cada puesto de trabajo por los distintos productores que ocupan dicho puesto.

Art. 19.—Hoja de trabajo.—Cada trabajador cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que se detallarán las labores realizadas, paros, trabajos no controlados y demás circunstancias que puedan ocurrir durante la jornada laboral.

Art. 20.—Casos de anomalía en el proceso de fabricación.—Comprende aquellos supuestos en que, por causas ajenas a la voluntad del trabajador, y sin ser causas de fuerza mayor, como por ejemplo, deficiencia de materias primas o maquinaria, impidan al productor, con un rendimiento normal, obtener un mínimo adecuado. En estos supuestos quedará a juicio del Contra maestre o Maestro de Taller, por el sistema de muestreo, el abonar la compensación económica.

Art. 21.—Revisión de tareas.—Teniendo en cuenta el carácter evolutivo de los métodos de trabajo (cambios en la maquinaria, materias primas, herramientas, condiciones ambientales, etc.), si la Empresa previos los estudios adecuados, observase que el sistema de control del trabajo, parcial o totalmente, quedase inadecuado, podrá actualizar dichos sistemas, si bien las modificaciones económicas que puedan producir habrán de ser establecidas previo informe y acuerdo del Jurado de Empresa. A falta de dicho acuerdo se pasará la decisión a la Autoridad Laboral competente.

Capítulo V: Ascensos y cambios de puestos de trabajo:

Art. 22.—Ascensos.—Todas las vacantes que se produzcan en la Empresa serán comunicadas a su personal y por espacio de 15 días, a fin de que pueda optar a ellas quien se considere capacitado para cubrir estas vacantes. Quedan exceptuadas de esta comunicación las vacantes de personal a cubrir por libre designación de la Empresa.

Art. 23.—Turnos de ascenso.—Los

ascensos, por vacantes que se produzcan en la plantilla del personal, se ajustarán a las siguientes normas:

Grupo Obreros

Los ascensos de este personal se harán, dentro de cada taller, sección o grupo a que corresponda en dos turnos:

1.º) Por antigüedad y examen de aptitud, para 1/3 de las vacantes.

2.º) Por suficiencia y examen de aptitud exclusivamente, de cada oficio o especialidad, para los 2/3 restantes de las vacantes.

Grupo Subalternos

Los ascensos de este personal se harán de la misma forma y porcentajes expresados anteriormente.

Grupo Administrativos y Técnicos de Organización

Los ascensos de Oficial de segunda administrativo y Técnico de Organización de segunda a Oficial administrativo de primera y Técnico de Organización de primera, se harán en la misma forma y porcentajes expresados anteriormente.

Para ascensos a Jefe de segunda las vacantes se proveerán:

1.º) En un 50 por 100 por concurso oposición entre los Oficiales de primera.

2.º) En un 50 por 100 por libre elección de la Empresa entre la totalidad de su personal, cualquiera que sea el grupo a que pertenezcan.

Los ascensos a Jefe de primera serán por libre designación de la Empresa.

Grupo Técnicos no titulados

Con o sin mando directo sobre el personal, por libre designación de la Empresa entre toda la plantilla de personal, cualquiera que sea el grupo a que pertenezcan.

Grupo técnicos titulados

Por libre designación de la Empresa.

Art. 24.—Normas para el ascenso por antigüedad con examen de aptitud.

Podrán concurrir a estas vacantes todos los productores de la categoría inmediata inferior, quienes harán un examen, y a cuya puntuación obtenida en el mismo se le sumará la que le corresponda por antigüedad en la Empresa. La media de esta suma será el resultado total de calificación del individuo, y pasará a la categoría superior el que obtenga la media más elevada. Por antigüedad se otorgará medio punto por cada año vencido de servicio, no computándose las fracciones.

Art. 25.—Normas para el ascenso por aptitud

Ascenderá el que mejor puntuación obtenga en los exámenes.

Art. 26.—Convocatoria a exámenes. Los exámenes de aptitud se convocarán, al menos, con un mes de anticipación a la fecha de su celebración.

Art. 27.—Tribunales.—Las pruebas de aptitud y concurso-oposición serán juzgadas por un Tribunal de la siguiente composición:

Para el grupo Obreros

Presidente: Un profesor de la Escuela de Maestría Industrial de Gijón.

Vocales: Un representante de la Dirección de la Empresa.

Un representante de la Organización Sindical.

Un representante del Jurado de Empresa designado por el Pleno.

Secretario: Un representante del Jurado de Empresa designado por el Pleno.

Para el grupo Subalternos

Presidente: Un profesor de la Escuela Social de Oviedo.

Vocales: Un representante de la Dirección de la Empresa.

Un representante del Jurado de Empresa designado por el Pleno.

Un representante de la Organización Sindical.

Secretario: Un representante del Jurado de Empresa designado por el Pleno.

Para el grupo Administrativos

Presidente: Un Catedrático de la Escuela de Comercio de Gijón.

Vocales: Un Profesor de la Escuela Social de Oviedo.

Un representante de la Dirección de la Empresa.

Un representante de la Organización Sindical.

Secretario: Un representante del Jurado de Empresa designado por el Pleno.

Para el grupo Técnico

Presidente: Un representante de la Comisión Regional de Productividad Industrial.

Vocales: Un Profesor de la Escuela Social de Oviedo.

Un representante de la Dirección de la Empresa.

Un representante de la Organización Sindical.

Secretario: Un representante del Jurado de Empresa designado por el Pleno.

Art. 28.—Traslados de puesto de trabajo.—La organización del trabajo y sus puestos, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa para procurar el mejor desarrollo de sus

finés. No obstante, procurará en todo momento la permanencia de los productores en sus habituales puestos de trabajo. Sin embargo, cuando por necesidades del servicio o la producción fuera necesario trasladar a un productor de su puesto habitual, se seguirán las siguientes normas:

a) Por fuerza mayor.—Se comprenden en este caso todos aquellos hechos ajenos a la voluntad de la Empresa, y que afectan, total o parcialmente, a la marcha de la Factoría. Están comprendidos en este grupo: la falta de energía; de materias primas; materias auxiliares indispensables; falta de mercado para sus productos; y averías. En estos supuestos el productor trasladado percibirá el salario mínimo inicial, su antigüedad, el suplemento de calificación del puesto de procedencia, salvo que en el nuevo le corresponda otro superior. En el caso de que el nuevo puesto al que se le destine sea de rendimiento primado, percibirá la prima que obtenga. En ningún caso se tendrá en cuenta la obtenida en el puesto de procedencia. Si el nuevo puesto no tuviese prima por producción, no la percibirá.

b) Por necesidades o conveniencia del servicio.—Se comprenden dentro de este apartado todos aquellos casos en que la Empresa estime necesario o conveniente una medida de esta naturaleza en aras de un mejor aprovechamiento de los recursos.

En estos casos, el productor trasladado percibirá, salario base más antigüedad, suplemento de calificación correspondiente al puesto de procedencia, salvo que el del nuevo sea superior, y la prima de producción en las siguientes formas y condiciones.

1.—Si el puesto de trabajo no está primado, percibirá el promedio obtenido en los últimos dos meses en el puesto de procedencia.

2.—Si el puesto de trabajo está primado, percibirá durante los períodos de adaptación, que más adelante se señalarán, el promedio obtenido en los últimos dos meses en el puesto de procedencia. Pasado este período de adaptación, el productor percibirá la prima que obtenga en su nuevo puesto de trabajo si su rendimiento es inferior al del 90 por 100 del promedio de utilización absoluta de sus compañeros de trabajo en ese mismo puesto y correspondiente al de los tres últimos meses a los del traslado. En el caso de que este productor trasladado, aun alcanzando el 90 por 100 o más de la utilización absoluta, referido a sus compañeros de trabajo, no alcanzase la prima media de su anterior puesto, se le abonará la diferencia hasta alcanzar la

media de los dos últimos meses correspondiente al puesto de procedencia.

c) Por petición del interesado.—Se comprende dentro de este grupo aquellos casos en los que el productor, voluntariamente, solicite de la Empresa ser trasladado a distinto puesto de trabajo al que desempeña habitualmente. En este supuesto el productor pasará a percibir los salarios que correspondan al puesto a que se le destine.

d) Por disminución de capacidad física.—Comprende este apartado los casos de aquellos productores que, sin padecer incapacidad física declarada—bien por accidente de cualquier tipo, enfermedad o edad—, tienen una disminución de la aptitud laboral que normalmente venían desempeñando, y la de aquellos de posible inadaptación a un puesto de trabajo. En estos casos las condiciones, tanto económicas como de trabajo serán a convenir entre Empresa y trabajador afectado.

Art. 29.—Períodos de adaptación. Los períodos de adaptación no serán inferiores nunca a dos días ni superiores a un mes, quedando dentro de estos períodos máximos y mínimos a fijar en cada caso particular por el personal técnico del taller.

Capítulo VI.—Trabajos excepcionales

Art. 30.—Trabajos excepcionales. Se consideran, en general, como trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, los siguientes:

Tóxicos

a) Departamento de Decapado, el 50 por 100 del plus.

b) Instalación de galvanizado grueso, primero y segundo galvanizadores.

Penosos

a) Sección de máquinas por vía húmeda en la fabricación de alambre cobrizado.

b) Limpieza de pozos sépticos y retretes.

c) Reparación de hornos en carpente.

d) Los realizados por el personal de Mantenimiento en las secciones donde exista tóxico o penoso.

e) En la sección de Puntas: Punteros, Reguladores de máquinas y bombas de limpieza, y Maestros Industriales o Contramaestre.

Peligrosos

a) Los efectuados a 4 ó más metros de altura, amarrados o en andamios.

Capítulo VI.—Ropa de trabajo

Art. 31.—Ropa de trabajo.—Al

personal que se expresa a continuación, se le entregarán las prendas que se indican, con la duración que se señala.

a) Técnicos de taller: Tela de mahón para dos trajes al año.

b) Técnicos de laboratorio: Dos batas blancas al año.

c) Personal Sanitario: Una bata blanca por tiempo indefinido.

d) Personal de Vigilancia: Un abrigo de paño cada tres años. Uniforme de tergal cada año y gorra cada dos, en el mes de junio. Botas de vestir con un año de duración en noviembre. Impermeable y botas de agua por tiempo indefinido. Dos camisas color gris al año y una corbata al año.

e) Ordenanzas: Uniforme, gorra, zapatos, corbata y dos camisas de color gris al año.

f) Botones: Uniforme, gorra, zapatos, corbata y dos camisas de color gris al año.

g) Choferes de turismo: Mono de algodón, uniforme, gorra, zapatos, corbata y dos camisas de color gris al año, y gabardina por tiempo indefinido.

h) Técnicos de Organización: Cronometradores y preparadores, un mono por tiempo indefinido a todos aquellos que realicen su labor en talleres, aparte de la labor de oficina.

i) Obreros: Se les facilitarán dos monos al año al mismo tiempo, en el mes de abril. En las secciones de Galvanizado, Decapado y Cobrizado, dos trajes antiácido. A los galvanizadores, dos camisas y pantalones. Los monos deberán ser azules.

Art. 32.—Uso de la ropa.—Para el uso de la ropa de trabajo se seguirán las siguientes normas:

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

b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza, corriendo a su cargo el aseo y limpieza 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 vigilantes podrán llevar a su domicilio las botas de agua y el impermeable.

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

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

la expresa autorización de la Empresa.

Capítulo VIII.—Personal de capacidad disminuida

Art. 33.—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 normal.

Art. 34.—Incapacidad permanente.—Toda persona perteneciente a la plantilla de la Empresa que sea declarada incapacitada parcial, tanto por enfermedad como por accidente de trabajo, continuará desempeñando servicios en la Empresa en puesto compatible con su estado y situación, percibiendo el salario del nuevo puesto a que fuera destinado.

Art. 35.—Incapacidad total.—Toda persona perteneciente a la plantilla de la Empresa que sea declarada incapacitada total para el ejercicio de su profesión habitual, tanto por enfermedad como por accidente de trabajo, tendrá preferencia para ocupar la vacante que se origine en puestos que sean compatibles con su situación de incapacidad, percibiendo el salario que corresponda a este puesto a que se le destine.

Capítulo IX.—Retribución del personal

Art. 36.—Salarios mínimos.—La tabla de salarios mínimos, será la siguiente:

Categorías

Pesetas por día

Doctores Ingenieros e Ingenieros Superiores; Doctores Arquitectos y Arquitectos Superiores; Doctores Licenciados y Licenciados: 208,50.

Peritos e Ingenieros Técnicos; Ayudantes Técnicos Sanitarios; Asistentes Sociales: 205.

Jefes de Taller: 183.

Jefes Administrativos de segunda; Jefes de Organización de segunda; Jefes de Sección de Laboratorio; Delineantes Proyectistas: 160.

Maestros Industriales; Contra maestros: 154.

Oficiales Administrativos de primera; Oficiales de Organización de primera: 148.

Oficiales de Organización de segunda; Oficiales Administrativos de segunda; Encargados; Listeros: 137.

Oficiales de Oficio de primera: 124.

Oficiales de Oficio de segunda; Capataces de Especialistas; Chofer de Turismo; Almacenero; Cabo de Guardas Jurados: 118.

Oficiales de oficio de tercera; Ordenanzas; Pesadores; Camarera: 112.

Especialistas; Guardas Jurados: 106.

Art. 37.—Antigüedad.—Todos los

productores de la Empresa percibirán por antigüedad un 5 por 100 sobre el salario base de cada categoría, cada cinco años de permanencia en la misma. El abono de este concepto se ajustará a las siguientes normas:

1) El número de quinquenios a percibir por cada productor, será limitado.

2) No será acumulativo al salario, y por tanto, la base para su cálculo será siempre sobre el salario de su categoría correspondiente.

3) Para el personal de nuevo ingreso se devengará a partir del día 1 del mes en que se ingrese.

4) Para el personal actualmente al servicio de la Empresa, y como un derecho personal, devengarán la percepción de los quinquenios a partir del 1 de enero de cada año los que lo cumplan en el primer semestre del mismo, y el día 1 del mes de su ingreso los que lo cumplan durante el segundo semestre.

Art. 38.—Pagas Extraordinarias.—Todos los productores de la Empresa percibirán dos gratificaciones extraordinarias. Una con ocasión de la festividad del 18 de Julio y otra de Navidad, de 30 días cada una de ellas. Solamente se tendrá en cuenta para el abono de estas gratificaciones, el salario base de cada categoría más la antigüedad.

Todo el personal que ingrese o cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de estas dos pagas extraordinarias, por el período a que dichas gratificaciones se refiere.

Art. 39.—Permisos retribuidos.—Los permisos concedidos por la Empresa a que se refiere el artículo 16, se abonarán con el salario base, la antigüedad y el suplemento o valoración del puesto.

Art. 40.—Retribución de las vacaciones.—Percibirán durante el período de vacaciones el promedio obtenido por todos los conceptos salariales correspondientes a los tres últimos meses inmediatos anteriores al del que se inicia el disfrute, excepto las percepciones de domingos y festivos, y su total, se dividirá por el número de días efectivamente trabajados durante el período señalado.

La cantidad que resulte será la que corresponda a cada día de vacación, añadiéndosele el importe de los domingos y festivos comprendidos en el período del disfrute.

En cuanto sea posible, las vacaciones se abonarán en fecha anterior a la de su disfrute. No obstante, cuando se inicien dentro de la primera quincena del mes, se abonará, en la fecha del disfrute, un anticipo a cuenta, y el productor podrá exigir la liquidación completa de sus sala-

rios por vacaciones, a partir del día 16.

Art. 41.—Horas extraordinarias.—Se abonarán de acuerdo con los importes que se señalan en los anexos 2, 3 y 4, salvo las excepciones siguientes:

1.—Personal de Conservación de Hornos de Galvanizado y Patentado, en los turnos de 5 h. a 13 h. y de 13 h. a 21 h., en domingo o festivo sin descanso semanal compensatorio: a 58 pesetas-hora.

2.—Este mismo personal en el turno de 21 h. a 5 h.: a 68 pesetas-hora.

El valor de estas horas se entiende, incluidos todos los conceptos legales y recargos correspondientes a horas extraordinarias.

3.—Personal de Decapado: El personal de este Departamento en limpieza de instalación en domingos o festivos, percibirá por la tarea, o sea, durante la duración del trabajo y hasta que éste se termine, la cantidad de 400 pesetas por todos los conceptos y sea cualquiera el horario en que se realice el trabajo.

Los valores que se asignan, en ningún caso podrán ser inferiores a los que les correspondería como horas extraordinarias de 50 por 100 ó 75 por 100 de recargo.

4.—En todos aquellos casos en que los productores trabajasen más de cuatro horas después de su jornada ordinaria normal, percibirán aparte de la retribución correspondiente de horas extraordinarias, la cantidad de 70 pesetas, en concepto de comida o cena, según corresponda a la continuación del turno de la mañana o de la tarde y de 30 pesetas, en concepto de desayuno, caso de que sea continuación de turno de la noche.

Art. 42.—Primas.—No se modificarán las primas actualmente establecidas, tanto para el personal obrero como para el empleado, salvo que éstas resultasen afectadas por una modificación de tareas, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 21.

Art. 43.—Trabajos excepcionales. El personal que realice o desempeñe puestos calificados como tóxicos, penosos o peligrosos, percibirá una bonificación del 20 por 100 de su salario base.

Art. 44.—Nocturnidad.—Todo trabajador que hubiere de prestar sus servicios en el período comprendido entre las 21 horas y las 5 horas, o la prolongación de esta jornada nocturna, disfrutará de un suplemento equivalente al 20 por 100 del salario mínimo inicial de su categoría profesional.

Art. 45.—Jefe de Equipo.—Percibirá un aumento del 20 por 100 sobre el jornal base de su categoría.

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un período consecutivo de un año, o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá en su cometido específico hasta que por su ascenso a superior categoría, quede aquella superada.

Art. 46.—Incapacidad temporal por 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 permitirá en todo momento la visita del Médico de Empresa acompañado de un representante de la Dirección, quienes estimarán en su caso, la procedencia de la ayuda que se fija en este artículo.

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

Los beneficios de este artículo se conceden exclusivamente durante el período que dure la enfermedad y se esté en cotización por tal motivo a la Seguridad Social.

Art. 47.—Trabajos en categoría superior.—Todos los productores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el jornal que corresponda a esta superior categoría reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó su cambio. Este cambio no podrá ser superior a cuatro meses ininterrumpidos. Caso de que el trabajo de superior categoría a realizar lo fuera por un período superior al señalado, y caso de que dentro de los treinta días siguientes a haber cumplido el cuarto mes no hubiese reclamación por parte de algún productor que pudiera considerarse perjudicado, ascenderá definitivamente a la categoría superior quien lo esté desempeñando.

No será de aplicación este supuesto, aunque sea por duración superior a cuatro meses, en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que dure las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 48.—Trabajos en categoría inferior.—Si por conveniencia de la

empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesionalmente inferior a la que está adscrito, sin que por ello perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, única forma admisible en que puede efectuarse, el productor conservará el jornal correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino aludido en el párrafo anterior tuviera su origen a petición del mismo, se asignará a éste el jornal que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

No supondrá menoscabo ni vejación para un productor, efectuar trabajos accidentales de categoría inferior íntimamente relacionados con su función, entre los cuales quedan comprendidos la limpieza de máquinas a su cargo.

CAPITULO X.—Recompensas

Art. 49. 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.

Art. 50. Entrega de recompensas. En el primer trimestre de cada año, en presencia de los premios de honor "José Tartiere", vocales del Jurado de Empresa y mandos de la fábrica, se procederá por la Dirección de la empresa a la entrega de recompensas a que se refiere este capítulo.

CAPITULO XI.—Ayuda social.

Art. 51. Becas para trabajadores. La empresa concederá a su personal las siguientes becas anuales:

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

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

c) Dos para la Escuela de Graduados o Asistentes Sociales, de Oviedo, por enseñanza libre.

d) Cuatro para estudios de idiomas modernos.

e) En número ilimitado para Ba-

chillerato nocturno y formación profesional industrial.

El importe de estas becas consistirá en:

Pago de matrícula, libros de texto y gastos de desplazamiento para exámenes, cuando éstos sean fuera de Gijón.

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

Se perderá el derecho a la beca si se suspendiese la misma asignatura en dos cursos consecutivos o tuviera el becario más de un 5 por ciento de faltas de asistencia a clase en un trimestre.

En el caso de no presentarse a los exámenes sin causa justificada, habrá de devolver el importe de la beca.

Art. 52. Becas para hijos de trabajadores.—La empresa concederá, para hijos de trabajadores, las siguientes becas anuales:

a) Tres para enseñanza superior técnica o universitaria.

b) Cinco para enseñanza técnica de grado medio.

c) Nueve para Bachillerato superior.

d) Nueve para formación profesional industrial.

e) En número ilimitado para Bachillerato elemental.

f) En número ilimitado para subnormales, en cuantía de cuatro mil pesetas cada uno de ellos, siempre que no estén incluidos entre los beneficiarios de la Seguridad Social para subnormales.

El importe de estas becas, excepto la última señalada, consistirá en el pago de matrículas y libros de texto.

En caso de que los estudios de enseñanza superior o técnico de grado medio se realicen en centro fuera de Gijón, el importe de las becas será idéntico al de las facilitadas por la Comisaría de Protección Escolar.

No se perderá el derecho a la beca, cuando suspendiendo alguna asignatura, se pase al curso siguiente.

En caso de que el becario no se presentase a exámenes, devolverá el importe de la beca.

Art. 53. Becas para Reválida de Oficial Industrial.—A los oficiales de oficio de primera, con dos años de antigüedad en la categoría, así como a los maestros industriales del plan antiguo, que deseen efectuar la Reválida para obtener el título de oficial industrial y maestro industrial por el plan nuevo, la empresa les abonará: matrícula, textos, preparación colectiva y viajes para exámenes, en el caso de que

éstos se celebren en un centro fuera de Gijón.

Art. 54. Préstamos.—En caso de necesidad, debidamente justificada, el Jurado de Empresa 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.

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

Art. 55. Ayuda en caso de fallecimiento o de incapacidad absoluta. En caso de fallecimiento de un trabajador de la plantilla de la Fábrica, cualquiera que fuera la causa, o de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, como consecuencia de accidente laboral, la empresa abonará a su cónyuge, salvo en caso de separación, o en su defecto a familiar hasta de tercer grado, que conviviese con él y a sus expensas, o al interesado en su caso la cantidad de veinte mil pesetas.

Al pago de esta cantidad contribuirán los trabajadores con cinco pesetas cada uno, y la empresa con el resto.

El descuento a los trabajadores se efectuará en la nómina siguiente al mes en que se produjo el hecho causante.

Art. 56. Mejora a jubilados.—Todos los trabajadores de la plantilla que se jubilen, se les abonará por la empresa la cantidad mensual de doscientas pesetas, así como en las pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

Art. 57.—Ayuda a viudas y huérfanos.—Las viudas de productores tendrán preferencia, previo informe del Jurado de Empresa, para su ingreso en la misma.

Los huérfanos de trabajadores tendrán preferencia para el ingreso en la empresa, pudiendo optar a las becas concedidas para hijos de productores.

CAPITULO XII.—Excedencias, plantillas y escalafones

Art. 58. Excedencias.—Para solicitar la excedencia voluntaria bastará con tener dos años de servicios efectivos en la empresa.

Art. 59. Plantillas.—La Dirección de la fábrica según las circunstancias y necesidades de la producción, método de trabajo, modernización de instalaciones y cambios de organización, establecerá la plantilla de cada dependencia, taller o servicio.

Art. 60. Escalafones.—Los escalafones se totalizarán en 31 de diciembre de cada año, conteniendo los datos siguientes: Nombre y apellidos, números de ficha en la fábrica y en el Seguro de Enfermedad, fechas de ingreso en la empresa y en la categoría, profesión, oficio o especialidad o categoría profesional.

CAPITULO XIII.—Relaciones humanas

Art. 61. Comisión de relaciones humanas.—Para que pueda estudiarse rápidamente cualquier situación relacionada con la vida de la fábrica en todos los aspectos que contribuyan al mejoramiento de las relaciones humanas, funcionará una Comisión de relaciones humanas compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores, vocales del Jurado de Empresa o enlaces sindicales, y tres miembros representantes de la Dirección de la fábrica, nombrados libremente por ésta, y las Asistentes Sociales.

Esta Comisión se reunirá, por lo menos, una vez al trimestre, informando de los acuerdos tomados al Jurado de Empresa.

Art. 62. Comisión de productividad.—Con el fin de velar por la productividad de los distintos servicios de la empresa, se crea una Comisión de productividad compuesta por tres miembros representantes de la Dirección de la fábrica, elegidos libremente por ésta, y tres miembros representantes de los trabajadores, miembros del Jurado de Empresa o enlaces sindicales, elegidos por el Pleno del Jurado, cuyas Comisiones estudiarán conjuntamente cuantas cuestiones se susciten en orden a la correcta productividad de los distintos puestos de trabajo.

Art. 63. Información.—La Dirección de la fábrica, al objeto de contribuir al establecimiento de unas relaciones auténticamente humanas, informará periódicamente al personal sobre todo lo que ayude a comprender mejor el trabajo del productor y la función que desempeña, así como todo lo que aumente su sentido de solidaridad con la empresa o refuerce la impresión de la importancia de su trabajo y el aprecio con que éste es recibido. La información a facilitar podrá versar sobre:

a) Los fines de la empresa, tanto en términos generales como en sus aspectos concretos.

b) Lo que la fábrica espera de sus productores.

c) Los resultados obtenidos.

d) Los planes y las perspectivas futuras.

e) Las dificultades y las formas de superarlas para aumentar y mejorar la producción.

f) Los problemas que afectan al personal, los servicios que la empresa ofrece al mismo y la forma de aprovecharlos.

Las condiciones de esta información irán en consonancia con el objetivo que se persigue con ella. Esta revestirá las características de ser clara, precisa y de fácil comprensión.

CAPITULO XIV.—Jurado de Empresa

Art. 64. Atribuciones del Jurado de Empresa.—Sin perjuicio de lo establecido en la Legislación vigente, el Jurado de Empresa intervendrá en todas aquellas funciones que expresamente se señalan en este Convenio.

Art. 65. Vigilancia del Convenio.—La misión de vigilancia de lo pactado en este Convenio, se confía especialmente al Pleno del Jurado de Empresa, sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Dirección de la fábrica y a las autoridades laborales y sindicales.

Cláusula especial.—Per ambas representaciones negociadoras del presente Convenio Colectivo, se hace constar que las mejoras económicas establecidas en este pacto, no tendrán repercusión en los precios de los artículos fabricados por Sociedad Industrial Asturiana "Santa Bárbara", Trefilería SIA Moreda.

Acordado unánimemente cuanto antecede, lo firman de conformidad al pie del presente documento, en la fecha anteriormente consignada en el Acta número 2 que lo precede.—Siguen las firmas.

ANEXO NUMERO 1

Relación de suplementos de puestos y precios de punto prima de calificación de puestos

Escalón 10.—Oficial primera, 75. Oficial segunda, 80. Oficial tercera, 85. Precio punto prima, 0.61.

Escalón 9.—Oficial primera, 66. Oficial segunda, 71. Oficial tercera, 76. Precio punto prima, 0.57.

Escalón 8.—Oficial primera, 57. Oficial segunda, 62. Oficial tercera, 67. Precio punto prima, 0.54.

Escalón 7.—Oficial primera, 48. Oficial segunda, 53. Oficial tercera, 58. Precio punto prima, 0.51.

Escalón 6.—Oficial segunda, 46. Oficial tercera, 51. Especialista, 56. Precio punto prima, 0.48.

Escalón 5.—Oficial tercera, 44. Especialista, 49. Precio punto prima, 0.45.

Escalón 4 1/2.—Especialista, 46. Precio punto prima, 0.44.

Escalón 4.—Especialista, 42. Precio punto prima, 0.43.

Escalón 3 1/2.—Especialista, 39. Precio punto prima, 0.42.

Escalón 3.—Especialista, 36. Precio punto prima, 0.40.

ANEXO NUM. 2

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS Y RECARGO, SIN INCLUSION DE ANTIGÜEDAD, NI TOXICO, PENOSO, PELIGROSO, NOCTURNO Y JEFE DE EQUIPO

Categorías	Horas año	130 %	150 %	175 %
Jefes administrativos	1.813	85,80	99,00	115,50
Ofic. de primera administrativos	1.813	71,50	82,50	96,25
Idem. de segunda administrativos	1.813	48,10	55,50	64,75
Idem. de 1.ª téc. organización	2.216	50,00	57,60	67,30
Idem. de primera técnic. organizac.	2.090	63,70	73,50	85,75
Idem. de 2.ª técnic. organizac.	2.216	49,40	57,00	66,50
Idem. de 2.ª técnic. organizac.	2.090	58,50	67,50	78,75
Maestros industriales	2.216	65,00	75,00	87,50
Maestros industriales	2.090	68,40	79,00	92,10
Contraataes	2.216	58,50	67,50	78,75
Encargado	2.216	48,50	56,00	65,30
Capataz de peones especialista	2.216	45,50	52,50	61,25
Listero	2.216	48,10	55,50	64,75
Ordenanza	2.090	44,20	51,00	59,50
Ordenanza	1.813	52,00	60,00	70,00
Almacenero	2.216	43,55	50,25	58,60
Pesador	2.216	40,30	46,50	54,25
Camarera	2.216	35,10	40,50	47,25
Cabo de guardas	2.216	46,20	53,30	62,20
Guardas jurados	2.216	37,70	43,50	50,75

El valor de las horas que aquí se determinan, es sin tener en cuenta la antigüedad ni los pluses especiales por toxicidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad y jefe de equipo; que se determinan en cuadro aparte.

ANEXO NUM. 3

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS Y RECARGO, SIN INCLUSION DE ANTIGÜEDAD, NI TOXICO, PENOSO, PELIGROSO, NOCTURNO Y JEFE DE EQUIPO

Categorías	Escalón de calificación	Importe de las horas sin antigüedad ni pluses			
		Prima fija	130 %	150 %	175 %
Oficial de primera	9	24	46,60	53,75	62,70
Idem. de primera	9	40	49,40	57,00	66,50
Idem. de primera	10	40	50,95	58,80	68,60
Idem. de segunda	9	20	45,30	52,25	60,95
Idem. de segunda	9	33	48,40	55,85	65,15
Idem. de segunda	8	18	42,75	49,30	57,55
Idem. de tercera	8	35	45,70	52,75	61,50
Idem. de tercera	8	50	48,30	55,75	65,05
Idem. de tercera	5	32	40,55	46,80	54,60
Espec. de mantenim.	3	—	34,11	39,16	45,43
Especialistas	4	—	35,26	40,46	46,96
Idem.	5	—	38,59	41,94	48,69
Idem.	6	—	37,89	43,44	50,39
Idem.	7	—	39,20	44,95	52,15

El valor de las horas que aquí se determinan, es sin tener en cuenta la antigüedad ni los pluses especiales por toxicidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad y jefe de equipo; que se determinan en cuadro aparte.

A los especialistas (menos los de mantenimiento) se les añadirá también el importe de la prima que obtengan durante las horas extraordinarias que realicen.

ANEXO NUM. 4

VALOR DE CADA QUINQUENIO Y NOCTURNO, SIN RECARGOS, DE PERSONAL EMPLEADO Y SUBALTERNO

GRUPOS	Antigüedad valor de cada quinquenio Jornada intensiva			Nocturno o tóxico, penoso o peligroso (20 %) Jornada intensiva		
	SIN 8 h.	CON 8 h.	CON 7 h.	SIN 8 h.	CON 8 h.	CON 7 h.
	Jefes administrativos	—	—	1,87	—	—
Maestros industriales	1,48	1,56	—	4,14	4,37	—
Contraataes	1,42	—	—	3,98	—	—
Ofic. administrat. primera	—	—	1,73	—	—	4,84
Ofic. administrat. segunda	—	—	1,57	—	—	4,40
Ofic. organización primera	1,42	1,50	—	3,98	4,20	—
Ofic. organización segunda	1,31	1,39	—	3,67	3,89	—
Encargados	1,31	—	—	3,67	—	—
Capataces	1,13	—	—	3,16	—	—
Listero	1,31	—	—	3,67	—	—
Ordenanzas	—	1,14	1,31	—	3,19	3,67
Almacenero	1,13	—	—	3,16	—	—
Pesador	1,07	—	—	3,00	—	—
Camarera	1,07	—	—	3,00	—	—
Cabo de guardas	1,13	—	—	3,16	—	—
Guardas	1,01	—	—	2,83	—	—

ANEXO NUMERO 5

Valor de cada quinquenio y nocturno, tóxico, penoso y peligroso y jefe de equipo, sin recargos, del personal obrero

Categorías:

Oficial de primera, por cada quinquenio, 1,19; nocturnidad, 3,33; tóxico, penoso, y peligroso, 3,33. Jefe de equipo, 4,76.

Oficial de segunda, por cada quinquenio, 1,13; nocturnidad, 3,16; tóxico, penoso y peligroso, 3,16. Jefe de equipo, 4,52.

Oficial de tercera, por cada quinquenio, 1,07; nocturnidad, 3,00; tóxico, penoso y peligroso, 3,00. Jefe de equipo, 4,28.

Especialistas, por cada quinquenio, 1,01; nocturnidad, 2,84; tóxico, penoso y peligroso, 2,84. Jefe de equipo, 4,04.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

AYUNTAMIENTOS

DE PRAVIA

Edicto

Aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 1.º de julio, un expediente de Suplementos de Crédito con cargo al superávit del año 1968, se halla de manifiesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de quince días a efectos de reclamaciones, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 691 de la Ley de Régimen Local.

Pravia, a 2 de julio de 1969.—El Alcalde.

DE QUIROS

A los efectos del artículo 30 del Reglamento de 30 de noviembre de 1961 y conforme a lo dispuesto en las Ordenanzas municipales de Policía Urbana de esta localidad, se hace público que el vecino don José Antonio Pendás Rodríguez ha solicitado licencia para instalar un taller frágua en esta villa de Bárzana.

Lo que se hace saber a fin de que en el plazo de diez días a contar desde la inserción de este edicto en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, puedan formularse las observaciones pertinentes.

En Quirós, a 1 de julio de 1969.—El Alcalde.

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