

# Boletín Oficial

FRANQUEO  
CONCERTADO

## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O. 1-1958

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).

### PRECIOS DE SUSCRIPCION

300 ptas. al año; 200 semestre, y 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 PROVINCIAL

### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE ASTURIAS

Convenios Colectivos Sindicales.

#### Resolución

Visto el expediente sobre aprobación del Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Empresa "Siderúrgica Asturiana, S. A.", de Avilés, y sus trabajadores, del Sindicato del Metal, y

Resultando: Que producidas deliberaciones sin acuerdo, se pasó lo actuado a esta Delegación, a tenor de lo previsto en artículo 16 del Reglamento de 22 de julio de 1958, continuando después la negociación presidida por un funcionario del Ministerio, nombrado según previene el número 2 del precitado artículo del Reglamento, concertándose en esta segunda fase acuerdo de las partes, con implantación de mejoras que elevan el nivel de vida de los productores.

Considerando: Que en la tramitación del expediente no se aprecia la existencia de causa o defecto procesal que vicie su plena eficacia y que del examen del mismo las estipulaciones concertadas representan una mejora para los trabajadores en materia de retribuciones y demás aspectos del trabajo que en él se regulan.

Vistos: La Ley de 24 de abril de 1958, su Reglamento de 27 de julio siguiente; la Ley de 10 de noviembre de 1942, su Reglamento de 21 de diciembre de 1943, y demás disposiciones de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo,

#### Acuerda:

1.º—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical suscrito por la Empresa "Siderúrgica Asturiana, S. A.", Factoría de Avilés, y sus trabajadores, del Sindicato del Metal.

2.º—Hacer constar a los efectos previstos en la Orden de 24 de enero de 1959, que las estipulaciones conteni-

das y las mejoras experimentadas por el personal, no repercutirán en los precios, y

3.º—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, una vez firme la presente Resolución.

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

Oviedo, 19 de agosto de 1964.—El Delegado de Trabajo accidental.

•••

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA EL PERSONAL DE LA FACTORIA DE AVILES

#### PREAMBULO

La representación interviniente en el presente Convenio Colectivo Sindical, se halla conforme en que su objetivo fundamental consiste en el logro de la óptima productiva de los medios de producción, que permitan una progresiva elevación del nivel de vida del personal, metas ambas que necesitan obtenerse mediante el incremento de la productividad individual y colectiva, sin caer en rumbos inflacionistas y en incrementos del costo del producto que han de reflejarse en una mayor producción de bienes de consumo.

Para conseguir la indicada finalidad, ambas representaciones han elaborado el presente Convenio, cuyas líneas esenciales pueden quedar resumidas en los siguientes párrafos:

1.º—La Sociedad activará sus programas de modernización y ampliación, pero al mismo tiempo y sobre todo la racionalización del trabajo en su Fábrica.

2.º—Todos los trabajadores aceptan los sistemas de racionalización y la Política de salarios que figura en

este Convenio, en la confianza de que el esfuerzo, la importancia de las funciones y la responsabilidad tendrán una justa retribución.

3.º—Ambas representaciones colaborarán estrechamente para conseguir las amortizaciones y reajustes de la plantilla inherentes a la aplicación de todo sistema de racionalización.

4.º—El establecimiento de nuevas normas de disciplina que garanticen que cualquier desviación voluntaria y comprobada del camino trazado, tanto por parte de mandos como subordinados, será adecuadamente sancionada en beneficio de la colectividad.

5.º—La implantación de un sistema racional y justo de promoción de personal y cobertura de puestos, basada en la aptitud debidamente comprobada, y que prescinda de consideraciones ajenas o subjetivas, tales como la antigüedad o la libre elección o meditada o infuida por factores al margen de los exclusivos de idoneidad para el puesto.

6.º—La valoración cuantitativa y cualitativa de los trabajos, para conseguir una equitativa distribución de las aportaciones por mano de obra, fijando una política que presente una estructura salarial más simple y efectiva, que haga revertir en los trabajadores las ganancias obtenidas como consecuencia de su propia reorganización.

Se ha considerado la tendencia a la fijación de conceptos salariales netos, sin deformaciones adicionales, que pueden contribuir a oscurecer la claridad de su comprensión y a dificultar su aplicación práctica. Para ello se estima criterio más adecuado el de la asignación a cada trabajador de su retribución en función de un número de factores científica y equitativamente considerados y claramente definidos, de tal modo que pueda prescindirse, en todo lo posible, de aditamentos secundarios que deformen el auténtico salario.

Aunque la total y satisfactoria resolución del problema no se preten-

da haberla conseguido en el presente Convenio, dada la complejidad que actualmente presente su planteamiento, las partes deliberantes consideran haber realizado una aportación a dicho fin.

Es propósito de ambas representaciones ampliar en el futuro y recoger en el Reglamento de Régimen Interior cuantas mejoras puedan surgir sobre la materia y, desde luego, coadyuvar en atemperar nuestras actuales definiciones a las enmarcadas en los últimos decretos sobre retribución del trabajo por cuenta ajena, sin perjuicio de que el actual texto del Convenio se aprecie claramente desde ahora la íntima relación que existe entre los conceptos oficialmente legislados y los aquí expuestos.

### CAPITULO I.—Ambito de aplicación

Artículo 1.º—Ambito territorial.—El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa "Siderúrgica Asturiana, S. A.", y afecta a la Factoría de Avilés.

Art. 2.º—Ambito personal.—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal encuadrado en los grupos Técnicos, Administrativos, Subalterno y Obrero, que se halla prestando servicio en la actualidad, así como los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de aplicación, el personal directivo al que hace relación el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 3.º de la vigente Reglamentación Siderometalúrgica.

Art. 3.º—Ambito temporal.—Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor, previa su aprobación oficial, el día primero de julio de mil novecientos sesenta y cuatro.

Su duración será de cuatro años a partir de dicha fecha, prorrogables por la tácita de año en año, si en el plazo de tres meses, anteriores a la fecha de su terminación, no ha pedido revisión o rescisión del mismo



al ilustrísimo señor Delegado Provincial de Trabajo.

Art. 4.º — Cláusula derogatoria.— Las disposiciones del presente Convenio Colectivo, en cuanto más favorables en su conjunto para sus trabajadores a quienes afecta, sustituye a cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallen vigentes a la fecha de su entrada en vigor.

## CAPITULO II. — Organización del trabajo

### Sección 1.ª—Principios generales

Art. 5.º—Medida del trabajo.—La Empresa "Siderúrgica Asturiana, Sociedad Anónima", establece una organización y racionalización del trabajo en la misma con arreglo a los principios que se expresan en el presente capítulo. Al objeto de establecer una estructura por categorías y remuneraciones, lo más justa y estimulante posible, de la actividad laboral, se procede a una valoración relativa de todos los trabajos realizados por el personal, tanto en cantidad como en calidad, de tal modo que la acumulación de todos los valores permita una equitativa distribución de los desembolsos que por razón de mano de obra ha de realizar la Empresa.

Estos mismos principios serán de aplicación para toda organización y racionalización del trabajo en el futuro.

Art. 6.º—Sistemas de medida del trabajo.—A los fines expresados en el artículo anterior, la Empresa utilizará los sistemas empleados internacionalmente, adaptados a las peculiaridades de su Factoría.

### Sección 2.ª—Calidad del trabajo

Art. 7.º — Sistema de medida.—De conformidad con lo previsto en el artículo 5.º, para la medida cualitativa del trabajo, se utilizará un procedimiento de calificación de puestos de trabajo, basado en el método de asignación de puntos por factor o cualidad, todo ello sin perjuicio de mejorar este procedimiento o de adoptar en el futuro otro más adecuado.

Art. 8.º—Baremos para la calificación.—Para alcanzar los fines previstos en este apartado, los baremos utilizados para la calificación de los puestos de trabajo, han sido adaptados a las características propias de "Siderúrgica Asturiana, S. A." estando, por tanto, predeterminados cada uno de los valores que, según su grado de importancia, han de permitir escalar los diferentes puestos de trabajo de la Sociedad, según estudio de la Sociedad Anónima Ibérica Bedaux.

Art. 9.º—Factores y cualidades.—Para la aplicación de los baremos a que se refiere el apartado anterior, se analizarán las caracterís-

ticas o cualidades que se requieren en cada puesto, sobre la base de criterios y subcriterios fundamentales preestablecidos, a saber:

#### Cualidades físicas:

Músculos y esqueleto: Potencia. Destreza. Resistencia muscular.

Sentidos y nervios: Apreciación sensorial. Reflejos. Tensión nerviosa. Vértigo.

Cualidades intelectuales y culturales:

Instrucción: Cultura general. Idiomas extranjeros.

Del espíritu: Claridad de espíritu. Memoria. Imaginación.

Asociadas: Relaciones sociales. Dotes artísticas. Sentido psicológico.

#### Cualidades profesionales:

Estudios teórico-profesionales. Aprendizaje práctico.

#### Cualidades morales:

Estrictamente individuales: Espíritu de iniciativa. Perseverancia. Disciplina.

En relación a otros: Espíritu de equipo. Autoridad.

#### Responsabilidad por:

Máquinas e instalaciones. Materiales en curso de fabricación. Vigilancia de materiales. Capitales en custodia. Capitales en gestión. Pérdidas industriales. Pérdidas comerciales.

Condiciones ambientales y riesgos profesionales:

Penosidad. Enfermedades. Accidentes.

Valorados todos ellos en tiempos y coeficientes, que permitan cifrar por comparación el valor propio de cada puesto.

La puntuación asignada por calificación es independiente de la persona que ocupe el puesto. Una vez calificado éste, la elección a posteriori de trabajador que deba ocuparlo, se realizará de acuerdo con las normas para la admisión del personal.

Art. 10.—Calificación de los puestos.—Del análisis de las tareas o puestos de trabajo por el procedimiento señalado en el apartado anterior, resulta la puntuación que los diferencia entre sí. Esta puntuación, sumada a la mínima que por su condición de trabajador, mayor de edad, capacitado para el trabajo en su más simple expresión, se le asigna, determinará lo que se ha dado en llamar la "calificación del puesto de trabajo".

La valoración mínima a la que se acumularán los puntos propios de cada puesto, se ha cifrado en "Siderúrgica Asturiana, S. A." en 130. Para los trabajadores menores de edad,

cuando su misión esté comprendida entre las propias del aprendiz de una profesión, especialidad, etc., se aplicarán en cada caso, las normas de valoración del puesto que con ocasión de su contratación se establezcan, todo ello sin perjuicio de que al cumplir la mayoría de edad laboral o terminar el período de aprendizaje, según los casos, al hacerse cargo del nuevo cometido que le corresponda, le sean de aplicación las normas de puntuación propias del nuevo puesto.

La asignación a un puesto de trabajo y la continuación en el mismo, estarán supeditadas a la correspondencia entre las aptitudes reales de los individuos, las aptitudes exigidas para su desempeño y las necesidades de la producción, apreciadas por la Dirección.

Art. 11.—Aptitud para un puesto. Se entenderá que existe aptitud para un puesto cuando el trabajo efectivamente desarrollado corresponda en calidad y cantidad a las exigidas por el mismo puesto.

Art. 12.—Jubilación por inaptitud. La jubilación será forzosa a los 65 años para los declarados de capacidad disminuida. Para los de menos de esta edad será obligatoria la solicitud de la pensión de Invalidez de la Mutualidad, cuando el Servicio Médico de la Empresa informe o dictamine que el productor carece de la aptitud laboral necesaria para el desempeño del puesto de capacidad disminuida que se le hubiere asignado.

La jubilación forzosa quedará supeditada a la concesión de la pensión de Invalidez, que deberá ser aceptada, en todo caso, por el productor. De ser concedida dicha pensión y no ser aceptada por el productor, podrá procederse a su jubilación forzosa.

Art. 13.—Especificación de funciones.—Para llevar a cabo la calificación de los puestos de trabajo en la forma prevista en los apartados anteriores, se procedió previamente a una descripción detallada de cada uno de los cometidos, responsabilidades, etc., propias del puesto, de forma que su detalle permitía al trabajador conocer previamente el alcance de sus obligaciones, y aplicando a las mismas normas de puntuación antes indicadas, podía obtenerse el grado de sus participaciones cualitativas en el conjunto de la producción de "Siderúrgica Asturiana, S. A.", de tal forma, que esta puntuación, al hacerse extensiva a todos los puestos de trabajo, señala para cada uno de ellos su posición individual con respecto a los demás y el orden en la nueva escala de salarios a percibir.

Art. 14.—Escalones de calificación. Al objeto de evitar que la variedad

de tipos de jornal o sueldos sea excesivamente elevado y sin perjuicio de mantener la razón estimulante de los ascensos, el escalonamiento de la línea de calificación resultante se efectúa siguiendo una progresión geométrica de razón 1,05 a partir de la calificación mínima de trabajador, mayor de edad de ambos sexos a saber:

Indice de calificación	Grados	Puntuación
130,0 a 136,4	1	133,25
136,4 a 143,2	2	139,90
143,3 a 150,4	3	146,90
150,5 a 157,9	4	154,25
158,0 a 165,8	5	161,95
165,9 a 174,1	6	170,05
174,2 a 182,8	7	178,55
182,9 a 191,9	8	184,45
192,0 a 201,5	9	196,80
201,6 a 211,6	10	206,65
211,7 a 222,2	11	217,00
222,3 a 233,3	12	227,85
233,4 a 244,9	13	239,20
245,0 a 257,2	14	251,15
257,3 a 270,1	15	263,75
270,2 a 283,6	16	276,95
283,7 a 297,8	17	290,80
297,9 a 312,7	18	305,35
312,8 a 328,3	19	320,60
328,4 a 344,7	20	336,60
344,8 a 361,9	21	353,40
362,0 a 380,0	22	371,05
380,1 a 399,0	23	389,60
399,1 a 419,0	24	409,10
419,1 a 440,0	25	429,60
440,1 a 462,0	26	451,10
462,1 a 485,1	27	473,6
485,2 a 509,4	28	497,35
509,5 a 534,9	29	522,25

Art. 15.—Nuevas tareas.—En los casos de nuevas tareas, se procederá a la calificación de puesto en la forma prevista en los preceptos del presente capítulo.

Art. 16.—Revisión de las calificaciones.—Solamente podrán ser revisadas cuando concurren alguna de las circunstancias siguientes:

A) Al variar las funciones asignadas y tan sólo por la influencia que el cambio efectuado pueda tener en alguno de los valores de la calificación, de dichos puestos.

B) Al cambiar las condiciones en que se realice el trabajo, bien por mecanización, cambio de métodos operatorios, modificación de condiciones ambientales, u otras causas que influyan en su desarrollo.

C) Cuando problemas de disponibilidad de personal con una cualidad determinada aconsejen modificar el baremo de calificación en lo referente a dicha cualidad, en cuyo caso la revisión afectará a todos los puestos de trabajo en que concurren dichas circunstancias.

En los casos A) y B) el resultado repercutirá en idéntica forma en la retribución del personal afectado.

En el caso C), cuando la revisión suponga una reducción en la calificación de personal afectado, será mantenida la retribución correspondiente a la anterior valoración a todos los titulares anteriores, mas no así a los nuevos, hasta que por aplicación de una nueva política de salarios se



supere esta retribución con la nueva calificación. Por el contrario, si de ella se deriva una superior calificación se aplicará la nueva retribución a todo el personal afectado a partir de la fecha en que tenga en cuenta la nueva situación en la distribución de las inversiones por mano de obra.

### Sección 3.<sup>a</sup>—Cantidad de trabajo

Art. 17.—Procedimientos de medición.—Para obtener la cantidad de trabajo en cada puesto, una vez reorganizadas sus tareas y con independencia de la calificación prevista en la Sección 1.<sup>a</sup> del presente capítulo, se medirán todas y cada una de las labores realizadas, de forma que agrupando los elementos fundamentales que, aparte de la calificación, intervienen en el puesto, cuales son:

Tiempo empleado.

Ritmo de ejecución o actividad.

Descansos necesarios,

se llegue a fijar en unidades tipo la medida cuantitativa de cada operación.

Art. 18.—Unidad de medida.—Para determinar la cantidad de trabajo en la forma prevista en el artículo precedente, se considerará como unidad de medida el punto, entendiéndose por tal la cantidad de trabajo útil desarrollada efectivamente en un minuto teniendo en cuenta el reposo compensador de su esfuerzo, por un obrero capacitado y adaptado al puesto trabajando a un ritmo mínimo normal.

Art. 19.—Cantidad de trabajo.—Se entenderá por cantidad de trabajo realizado en un puesto durante una tarea o tiempo determinado, la suma de puntos correspondientes a la tarea o tareas ejecutadas en ese tiempo, valoradas en la forma prevista en los dos artículos precedentes.

Art. 20.—Actividad o rendimiento horario.—Tendrá la consideración de actividad o índice que refleja la cantidad de trabajo desarrollado, la cifra resultante al dividir la totalidad de puntos o unidades de medida correspondientes al mismo, por el tiempo en horas invertido en su desarrollo.

Art. 21.—Actividades mínima, óptima e inferior:

A) Actividad mínima normal.—Superado el período de adaptación necesario se considera como actividad mínima normal la obtención de 60 puntos por hora de trabajo.

B) Actividad óptima normal o correcta.—Al objeto de limitar la actividad del personal en una medida que no la suponga perjuicio físico se considera como actividad óptima normal o correcta la que pueda desarrollar un trabajador perfectamente capacitado y conocedor del trabajo, a lo largo de su jornada y de su vi-

da laboral, estando valorada esta actividad óptima normal en la obtención de 80 puntos por hora de trabajo.

C) Actividad inferior a la mínima normal.—El trabajo por debajo de la actividad mínima normal de 60 puntos, no da derecho al jornal de calificación.

Los rendimientos inferiores a la actividad mínima normal, sin causas que lo justifiquen, serán considerados como falta grave.

Art. 22.—Tiempos improductivos o de espera.—Tendrán esta consideración los tiempos en que, por causas ajenas a su voluntad, haya de permanecer inactivo el trabajador, bien por espera de materiales u otras causas. Estos tiempos se valorarán en la forma prevista en el artículo 21-A), o sea, a base de 60 puntos por hora improductiva, motivada por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Siempre que sea posible, se evitarán estos tiempos de espera dándose trabajo complementario.

Igualmente se entenderán realizados a base de actividad de 60 puntos, aquellos trabajos que por su índole no se puedan valorar.

Art. 23.—Trabajos complementarios para saturación.—Para eliminar en lo posible tiempos improductivos, dar a los productores la posibilidad de lograr actividades superiores a 60 y aumentar la productividad del conjunto, podrá ordenarse trabajos complementarios aun cuando no sean propios de la profesión ni del puesto desempeñado, cuando no suponga una gran especialización y no resulten vaticios para el productor.

Si estos trabajos complementarios no suponen cambio de puesto ni disminución de las tareas propias del mismo, seguirán con la misma calificación, y las tareas incrementadas al puesto serán valoradas independientemente y sumadas a los puntos/hora propios del puesto.

Art. 24.—Saturación del conjunto. Para poner a todos los productores que intervengan en un trabajo en equipo, o etapas sucesivas de trabajo, en situación de obtener primas de la mayor cuantía posible, en aquellos casos en que la actividad de un individuo dependa de la actuación de otros, se procurará organizar y estimular los trabajos con las siguientes normas:

En los trabajos anteriormente citados y en general en todos aquellos que puedan considerarse como fases del proceso de producción, la Dirección, previo estudio y dentro de los principios de organización del trabajo, podrá fijar para cada puesto una actividad mínima que será superior a 60 con objeto de regularizar la marcha del proceso de forma que la ac-

tividad de unos no pueda frenar o aminorar la de otros y de reducir en todo lo posible los tiempos improductivos y los atascos y acumulación de materiales o productos.

Art. 25.—Regularidad de conjunto. Con independencia de lo expresado anteriormente, cuando uno o varios productores, trabajando en equipo o fases de producción con otros, tengan una actividad media mensual notablemente inferior al promedio del grupo, durante un mes, de manera que frene o aminore el rendimiento de sus compañeros, se le requerirá para que exponga las causas. Si éstas pudieran ser evitadas mediante una mejor organización del trabajo o una instrucción adecuada, el Jefe de la unidad o el Servicio encargado de la organización, le ayudará a ponerse en condiciones de alcanzar el promedio del grupo. Si el rendimiento inferior persistiera durante dos meses consecutivos o tres en el transcurso de seis meses, podrá ser trasladado a otro puesto del mismo nivel para el cual pueda ser apto, y si esto no fuera posible, a un puesto de nivel inferior.

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

Art. 26.—Movilidad del personal.—Una racional organización del trabajo hacia la mayor productividad es incompatible con la existencia de un número determinado y fijo de puestos de trabajo y de individuos en cada unidad de trabajo o en la Factoría en su totalidad. Por ello, con objeto de adaptar la plantilla de una unidad cualquiera a las necesidades reales, el personal podrá ser trasladado de una unidad, cuando la Dirección lo crea conveniente o necesario por sí y sin más trámites, aun cuando el cambio implique aumento o disminución de la plantilla real en cualquier unidad de trabajo. En igualdad de aptitudes, se tendrá en cuenta la antigüedad en el puesto de trabajo.

Art. 27.—Garantías para el personal.—La Dirección asegurará que la calificación del nuevo puesto de trabajo, ocupado como consecuencia de un cambio por aplicación del artículo anterior, pertenezca al mismo nivel que el puesto que anteriormente tuviera el individuo afectado. En esta situación, el productor tendrá derecho preferente para ocupar el primer puesto vacante del nivel que tenía anteriormente.

Art. 28.—Sanciones.—Oponer resistencia a las tareas de organización del trabajo, estudio o aplicación de nuevos métodos estudio de tiempos, calificación de puestos, medida y control del trabajo en sus diversos as-

pectos, etc., haciéndolos difíciles o imposibles, manifestando esta resistencia bien de manera directa o activa o bien de forma pasiva o encubierta, modificando su actuación habitual o incitando a otros a la resistencia, será objeto de la sanción reglamentaria correspondiente.

Art. 29.—Hoja de trabajo.—Cada trabajador cumplimentará diariamente la hoja de trabajo, en la que detallará las labores realizadas y demás novedades.

Este documento será controlado por el mando intermedio inmediato superior, quien dará su conformidad o efectuará las alegaciones que correspondan.

Estará redactada con las particularidades precisas para cada unidad de trabajo.

El falsear la información en este documento será considerado como falta grave y la reincidencia dará lugar a aplicar la máxima sanción.

Art. 30.—Valoración de la cantidad de trabajo.—A la vista de la hoja de trabajo, y de acuerdo con las unidades de medida asignadas a cada operación, se valorará en puntos la labor efectiva realizada a la que se sumarán los que correspondan por aplicación de lo dispuesto en el artículo 22.

Art. 31.—Actividades base.—De conformidad con lo previsto en los artículos 21 y 20, tendrán la consideración de actividad base a la que corresponde el jornal o sueldo de calificación, la obtención de 60 puntos por cada hora de la tarea o jornal, es decir, por cada hora que comprende desde su iniciación hasta su terminación oficial.

Art. 32.—Puntos prima.—Tendrán la consideración de puntos por los que se percibirá el incentivo o prima, la diferencia positiva resultante al deducir de la valoración del trabajo en la forma prevista en el artículo 30 los puntos correspondientes a la actividad base.

Art. 33.—Revisión de la valoración de la cantidad de trabajo.—Los valores en puntos de trabajo establecidos para cada una de las diferentes tareas de la Empresa, podrán ser revisados cuando varíen las circunstancias que concurren en su valoración.

### Sección 4.<sup>a</sup>—De las plantillas o puestos de trabajo

Art. 34.—Fijación de plantillas o puestos de trabajo.—Consecuencia de la medida del trabajo será la aplicación de las plantillas óptimas o standard, que se precise con motivo del desarrollo de un programa de producción previamente establecido.

Art. 35.—Información al perso-



nal.—Una vez efectuada la medida del trabajo de un puesto y fijada su plantilla óptima, se facilitará a sus titulares lo siguiente:

Descripción de sus funciones, al objeto de que conozcan el alcance de sus obligaciones.

La información y preparación suficiente para adaptarse a la nueva modalidad de trabajo en el caso de introducirse alguna variedad en su cometido, que así lo precise.

La puntuación y sueldo de calificación del puesto.

Las unidades de medida en puntos para la valoración de la cantidad de trabajo desarrollado.

La plantilla de personal para el puesto de trabajo.

El precio en pesetas del punto prima.

La fórmula de valoración para el cálculo de su retribución.

La modalidad de jornada de trabajo y cualquier otra particularidad que pueda considerarse específica del puesto.

Hacer constar en el bono el grado de calificación del puesto de trabajo.

### CAPITULO III. — Retribución del personal

#### Sección 1.<sup>a</sup>—Principios generales

Art. 36.—Política de salarios.—La política de salarios de "Siderúrgica Asturiana S. A.", se basará en la equitativa distribución de las aportaciones a realizar por mano de obra, de suerte que cada trabajador perciba la parte proporcional que por este concepto corresponda a su participación en el conjunto de la producción de la Empresa.

Art. 37.—Aportaciones por mano de obra.—Tendrá esta consideración la suma de cantidades, cifrada en pesetas, que con destino a retribuciones del personal, le corresponda a la Sociedad aportar en un período determinado, año, quinquenio, etc. Estarán comprendidos en este concepto los siguientes:

- A) Retribución directa del trabajo
- B) Retribución por condiciones especiales o particulares.
- C) Plus Familiar.
- D) Seguridad Social.

Art. 38.—Retribución directa del trabajo.—Se consideran comprendidas en esta denominación las cantidades resultantes para satisfacer al personal las retribuciones que (directamente proporcionales a su contribución a la producción conjunta en cantidad y calidad) deba percibir por la suma de los conceptos actuales siguientes:

Jornales o sueldos de horas de trabajo.

Primas o premios por rendimiento, o bonificaciones semejantes.

Jornales y sueldos de domingos y fiestas abonables sin recuperación.

Vacaciones retribuidas.

Gratificaciones extraordinarias reglamentarias de 18 de Julio y Navidad.

Bonificación por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

En general, cualquier otro abono de análoga naturaleza que haya de percibir el personal en función de su clase de trabajo, cantidad o tiempo de presencia en el mismo.

Art. 39.—Retribución por condiciones especiales o particulares en el trabajo.—Comprenderán las cantidades que por los conceptos siguientes o similares haya de percibir el personal:

Antigüedad sobre el salario base.

Trabajo nocturno (no se incluye la antigüedad).

Incrementos por Impuesto de utilidades.

Licencias y ausencias retribuidas.

Cualquier otro concepto de análoga naturaleza establecido o que se establezca en el futuro.

Art. 40.—Retribución por antigüedad.—La retribución por antigüedad se computará sobre el sueldo base, y se suprime la limitación de cinco quinquenios prevista en el Reglamento vigente.

Art. 41.—Plus de distancia.—Este concepto será absorbido por el aumento de salarios acordado en este Convenio.

Art. 42.—Enfermedad.—En caso de enfermedad, el abono de los salarios se hará conforme a los percibidos con anterioridad al Convenio Colectivo y a título personal.

Art. 43.—Trabajo nocturno.—En relación con el suplemento de remuneración denominado "trabajo nocturno", queda convenido que la cantidad a que se tendrá derecho por este concepto, será proporcional al índice o puntuación de calificación y a las horas de nocturnidad trabajadas, que correspondan al productor.

La cuantía en pesetas por hora de nocturno trabajada, para cada escalón de calificación, figura en Tabla anexa.

La valoración de este suplemento será la misma, cualquiera que sea la antigüedad del trabajador.

Este suplemento (que no se aplicará a la prima) se abonará exclusivamente sobre el número real de horas de nocturnidad trabajadas.

Art. 44.—Plus Familiar.—Estarán comprendidas en este concepto las cantidades o aportaciones que con tal motivo haya de hacer la Empresa al fondo del Plus Familiar para su distribución en la forma establecida a efecto.

Art. 45.—Seguridad Social.—Es-

tará integrado este capítulo por las cantidades que en concepto de cuotas para garantizar la Seguridad Social del personal, haya de satisfacer la Empresa, considerándose comprendidas en las mismas las siguientes y cualquier otra de análoga naturaleza que pueda establecerse:

Seguro de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales. Cuota Sindical.

Mutualismo Laboral.

Seguros Sociales Unificados.

Subsidios de Paro y Seguro de Desempleo.

Art. 46.—Cláusula adicional. — La cuantía de las mejoras que suponen las condiciones establecidas en el presente Convenio sobre las actuales aportaciones de la Empresa por mano de obra, no estará sujeta en su importe a la tributación por Seguros recho de plantear la revisión del presente Convenio y absorber la mayor cuantía que pudiese significar la nueva exacción por Seguros Sociales, en relación con el momento de su entrada en vigor.

#### Sección 2.<sup>a</sup>—De las aportaciones por mano de obra

Art. 47.—Concepto.—Tendrá esta consideración la suma de cantidades cifrada en pesetas, a que se refiere el artículo 37.

#### Sección 3.<sup>a</sup>—De la retribución directa del trabajo

Art. 48.—Concepto.—Tendrán esta consideración las percepciones que en función de la cantidad y calidad de trabajo ha de percibir el personal por los conceptos a que se refiere el artículo 38.

Art. 49.—Base de distribución.—Al objeto de asignar a cada productor la parte equitativa que de las cantidades previstas en el artículo 38 le corresponda percibir en función de su calidad o categoría de trabajo, así como de la cantidad del mismo desarrollada, se tomará como base para este fin la retribución óptima anual por hora de trabajo en que oficialmente debe trabajar cada operario, comprendiendo ésta los conceptos actuales siguientes:

Jornales o sueldos.

Domingos y fiestas abonables.

Incentivos y primas.

Vacaciones.

Gratificaciones extras de 18 de Julio y Navidad.

Bonificación por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

Otros abonos de análoga naturaleza,

de suerte que cualquiera que fuera la forma de distribución de los anteriores conceptos en el transcurso del año, la retribución anual por hora de

trabajo así resultante será idéntica para todos los trabajadores incluidos en cada escalón de calificación, supuesto que trabajen a la actividad óptima normal citada en el artículo 21.

Art. 50.—Fórmula general de la retribución. — De conformidad con lo previsto en el artículo precedente del presente Convenio, la retribución de cada trabajador dependerá:

A) De la cantidad de trabajo o esfuerzo útil aportado por el trabajador, el cual a su vez es directamente proporcional:

A un factor de rendimiento "a", función de la actividad desarrollada, y

Al tiempo u horas de trabajo "h".

B) De la cantidad de trabajo, directamente proporcional:

A la puntuación o índice de calificación "i" del puesto a que corresponde el trabajo.

C) Del precio que la Empresa deba abonar por el trabajo o esfuerzo útil aportado, que depende:

De los resultados de la racionalización.

Y en definitiva, de la situación financiera de la Empresa.

En resumen, la fórmula de la retribución R será del tipo siguiente:

$$R = K \cdot i \cdot a \cdot h$$

siendo "K" un coeficiente que englobe el factor de precio o equivalente económico del trabajo.

Art. 51.—Retribución óptima anual. La retribución óptima anual se obtendrá considerando:

Que el trabajador ha desarrollado a lo largo del año una actividad media igual a la óptima normal, con lo que el factor "a" de la fórmula del artículo precedente tendrá un valor fijo.

Que el valor "h" es igual al número de horas que oficialmente deba trabajar el trabajador en el año, la cuantía del cual será igual al horario oficial de trabajo "H" del grupo profesional a que pertenezca.

En estas condiciones, la fórmula de retribución óptima anual R/a será del tipo:

$$R/a = K \cdot i \cdot H$$

Art. 52.—Retribución óptima horaria.—De acuerdo con la fórmula del artículo precedente, la retribución óptima horaria (que comprende todos los conceptos salariales relacionados en el artículo 45) con el incentivo correspondiente a la actividad óptima normal del artículo 21, se obtendrá haciendo  $H = 1$ , en la fórmula del artículo anterior, es decir:

$$R/H = K \cdot i$$

Art. 53.—Determinación del factor



K.—Determinado en el artículo 50 que el factor K se establece de acuerdo con los resultados de la racionalización y en definitiva, con la situación financiera de la Empresa, su valor para todo el personal durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será:

$$K = 0,1122$$

Art. 54.—Porcentaje de prima a la actividad óptima.—El porcentaje de prima a la actividad óptima normal, durante la vigencia del presente Convenio, será en cada grupo profesional la siguiente:

Obreros y Subalternos: 0,66 del jornal diario de calificación.

Empleados: 0,33 del jornal diario de calificación.

Art. 55.—Percepciones en concepto de prima.—A la actividad mínima normal de 60 puntos hora el trabajador percibirá exclusivamente el jornal o sueldo de calificación.

A partir de dicha actividad y hasta la óptima normal de 80 puntos hora, su percepción en concepto de primas (para cada valor de la actividad comprendida entre 60 y 80) será exclusivamente el resultado de multiplicar los puntos prima que realmente haya obtenido por el precio del punto prima correspondiente a su grado, que aparece en las Tablas.

En caso de un trabajador, obrero o empleado, las percepciones en concepto de prima, en función de la actividad, aparecen en el siguiente cuadro:

Actividad	Pesetas de prima	
	Obreros	Empleados
60	Ninguna	Ninguna
65	16,5 %	8,25 %
70	33,0 %	16,5 %
75	49,5 %	24,75 %
80	66,0 %	33,0 %

Cada punto de prima por exceso de los establecidos representa 3,3 por 100 y 1,65 por 100, respectivamente, para obreros y empleados de los jornales de calificación.

Durante la vigencia del presente Convenio, seguirá aplicándose dicho sistema de primas.

Art. 56.—Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán a todos los trabajadores dos gratificaciones extraordinarias:

Una en 18 de Julio.

Una en Navidad,

que a efectos de abono serán para todo el personal, tanto obrero como empleado, de 30 días de jornal de calificación, más la antigüedad que corresponda al trabajador.

Art. 57.—Estas gratificaciones se-

rán abonadas proporcionalmente a los días efectivos de trabajo desde 1.º diciembre al 31 de mayo para la gratificación del 18 de Julio y del 1.º de junio al 30 de noviembre para la gratificación de Navidad. En el cómputo de días trabajados se deducirán como máximo 60 días por enfermedad y 30 por accidente.

Art. 58.—Valoración del jornal de calificación en función de la retribución óptima anual:

A) Número de jornales al año: Obreros, 365 x Jc; Empleados, 365 x Jc.

B) (% de prima óptima) x (días laborables en que se deben cobrar prima más vacaciones): Obreros, 201,3 x Jc; Empleados, 100,65 por Jc.

C) Días de gratificación: Obreros, 60 x Jc; Empleados, 60 x Jc.

Total: Obreros, 626,3 x Jc; Empleados, 525,65 x Jc.

Es evidente que la relación entre la retribución óptima anual R/a y el jornal de calificación Jc, será:

$$R/a = 626,3 Jc \quad R/a = 525,65 Jc$$

es decir:

$$\text{Obreros: } Jc = R/a / 626,30$$

$$\text{Empleados: } Jc = R/a / 525,65$$

que son las fórmulas de obtención del jornal de calificación, en función de la retribución óptima anual.

Art. 59.—Trabajo penoso, tóxico o peligroso.—En la calificación de cada puesto de trabajo, se ha tenido en cuenta el ambiente en que se desarrolla, así como los riesgos profesionales, tal como se especifica en el artículo 38, por tanto, el jornal de calificación resultante, comprende la bonificación que el artículo 57 de la Reglamentación Sidero-metalúrgica establece para los trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, ya que la retribución anual es también consecuencia de los puntos de calificación asignados a dichas condiciones.

Art. 60.—Coeficientes o valoración del punto prima.—El valor del punto prima en pesetas se obtendrá dividiendo la prima óptima (en cada calificación) correspondiente a una hora de trabajo, por 20 puntos, que es el equivalente de la diferencia entre las actividades óptima y mínima normal.

Art. 61.—Retribución.—Todo trabajador que alcance una actividad media mensual igual a 70, tiene garantizada una retribución mensual de 2.650 pesetas como mínimo. En el caso de no alcanzar la actividad de 70, serán de aplicación las Tablas siguientes:

Las gratificaciones de 18 de Julio

y de Navidad serán satisfechas a razón del jornal o sueldo de calificación de cada puesto de trabajo a su respectivo titular.

Por sus especiales condiciones de

trabajo, los Aprendices, Aspirantes y Limpiadoras, quedan excluidos de la aplicación de la retribución mínima garantizada y de las Tablas siguientes:

TABLA 1.ª—PERSONAL OBRERO

Horas de trabajo anual: 2.320

Primas a actividad 80: 66 % jornal de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Jc 8 horas a actividad 60	Jc hora a actividad 60	Prima 8 horas a actividad 80	Precio Punto Prima	Percepción anual	
						Actividad 60	Actividad 80
1	133,25	55,38	6,92	36,55	0,228	23.536,50	34.685,50
2	139,90	58,14	7,26	38,37	0,239	24.709,50	36.416,52
3	146,90	61,05	7,63	40,29	0,251	25.946,25	38.238,65
4	154,25	64,10	8,01	42,30	0,264	27.242,50	40.151,89
5	161,95	67,30	8,41	44,41	0,277	28.602,50	42.156,23
6	170,05	70,67	8,83	46,64	0,291	30.034,75	44.264,69
7	178,55	74,20	9,27	48,97	0,306	31.535,00	46.477,27
8	187,45	77,90	9,73	51,41	0,321	33.107,50	48.793,98
9	196,80	81,79	10,22	53,98	0,337	34.760,75	51.227,82
10	206,65	85,88	10,73	56,68	0,354	36.499,00	53.791,82
11	217,00	90,18	11,27	59,51	0,371	38.326,50	56.485,96
12	227,85	94,69	11,83	62,49	0,390	40.243,25	59.310,26
13	239,20	99,41	12,42	65,61	0,410	42.249,25	62.264,71
14	251,15	104,38	13,04	68,89	0,430	44.361,50	65.375,34
15	263,75	109,62	13,70	72,34	0,452	46.588,50	68.655,18
16	276,95	115,10	14,38	75,96	0,474	48.917,50	72.091,19
17	290,80	120,86	15,10	79,76	0,498	51.365,50	75.696,40

El concepto "Percepción anual", comprende:

Para actividad 60: Jornales de calificación + Gratificaciones extraordinarias + Plus de distancia.

Para actividad 80: Los reseñados para actividad 60 + Primas.

TABLA 2.ª—PERSONAL EMPLEADO

Horas de trabajo anual: 2.320

Prima a actividad 80: 33 % jornal de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Jc día actividad 60	Prima día actividad 80	Precio Punto Prima	Percepción anual	
					Actividad 60	Actividad 80
1	133,25	65,86	21,73	0,135	27.990,50	34.685,50
2	139,90	69,27	22,85	0,142	29.439,75	36.416,52
3	146,90	72,74	24,00	0,150	30.914,50	38.238,65
4	154,25	76,38	25,20	0,157	32.461,50	40.151,86
5	161,95	80,19	26,46	0,165	34.080,75	42.156,23
6	170,05	84,20	27,78	0,173	35.785,00	44.264,69
7	178,55	88,41	29,17	0,182	37.574,25	46.477,27
8	187,45	92,82	30,63	0,191	39.448,50	48.793,98
9	196,80	97,45	32,15	0,200	41.416,25	51.227,82
10	206,65	102,33	33,76	0,211	43.490,25	53.791,82
11	217,00	107,45	35,45	0,221	45.666,25	56.485,96
12	227,85	112,83	37,23	0,232	47.952,75	59.310,26
13	239,20	118,45	39,08	0,243	50.341,25	62.264,71
14	251,15	124,37	41,04	0,256	52.857,25	65.375,34
15	263,75	130,61	43,10	0,269	55.509,25	68.655,18
16	276,95	137,14	45,25	0,282	58.284,50	72.091,19
17	290,80	144,00	47,52	0,297	61.200,00	75.696,40
18	305,35	151,21	49,89	0,311	64.264,25	76.483,82
19	320,60	158,76	52,39	0,327	67.473,00	83.453,46
20	336,60	166,68	55,00	0,343	70.839,00	87.618,32
21	353,40	175,00	57,75	0,360	74.375,00	91.991,43
22	371,05	183,74	60,63	0,378	78.089,50	96.585,79
23	389,60	192,93	63,66	0,397	81.995,25	101.414,43

El concepto "Percepción anual", comprende:

Para actividad 60: Jornales de calificación + Gratificaciones extraordinarias + Plus de distancia.

Para actividad 80: Los reseñados para actividad 60 + Primas.





TABLA 3.ª—PERSONAL EMPLEADO

Horas de trabajo anual: 2.271,6  
Prima a actividad 80: 33 % jornal de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Jc día actividad 60	Prima día actividad 80	Precio Punto Prima	Percepción anual	
					Actividad 60	Actividad 80
1	133,25	64,60	21,31	0,133	27.455,00	33.961,89
2	139,90	67,83	22,38	0,139	28.827,75	35.656,80
3	146,90	71,22	23,50	0,146	30.268,50	37.440,92
4	154,25	74,79	24,68	0,154	31.785,75	39.314,24
5	161,95	78,52	25,91	0,161	33.371,00	41.276,76
6	170,05	82,45	27,20	0,170	35.041,25	43.341,24
7	178,55	86,57	28,56	0,178	36.792,25	45.507,66
8	187,45	90,88	29,99	0,187	38.624,00	47.776,04
9	196,80	95,42	31,48	0,196	40.553,50	50.159,10
10	206,65	100,19	33,06	0,206	42.580,75	52.669,61
11	217,00	105,21	34,71	0,216	44.714,25	55.307,55
12	227,85	110,47	36,45	0,227	46.949,75	58.072,93
13	239,20	115,98	38,27	0,239	49.291,50	60.965,74
14	251,15	121,77	40,18	0,251	51.752,25	64.011,48
15	263,75	127,88	42,20	0,263	54.349,00	67.222,89
16	276,95	134,28	44,31	0,276	57.069,00	70.587,22
17	290,80	141,00	46,53	0,290	59.925,00	74.117,21
18	305,35	148,05	48,85	0,305	62.921,25	77.825,62
19	320,60	155,45	51,29	0,320	66.066,25	81.712,45
20	336,60	163,20	53,85	0,336	69.360,00	85.790,42
21	353,40	171,35	56,54	0,353	72.823,75	90.072,30
22	371,05	179,91	59,37	0,371	76.461,75	94.570,81
23	389,60	188,90	62,33	0,389	80.282,50	99.298,72
24	409,10	198,36	65,45	0,409	84.303,00	104.268,75
25	429,60	208,30	68,73	0,429	88.527,50	109.493,66
26	451,10	218,72	73,17	0,451	92.956,00	114.973,44
27	473,65	229,66	75,78	0,473	97.605,50	120.720,84
28	497,35	241,15	79,57	0,497	102.488,75	126.761,34
29	522,25	253,22	83,56	0,522	107.618,50	133.107,69

El concepto "Percepción anual", comprende:  
Para actividad 60: Jornales de calificación + Gratificaciones extraordinarias + Plus de distancia.  
Para actividad 80: Los reseñados para actividad 60 + Primas.

TABLA 4.ª—PERSONAL EMPLEADO

Horas de trabajo anual: 2.175  
Prima a actividad 80: 33 % jornal de calificación

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Jc día actividad 60	Prima día actividad 80	Precio Punto Prima	Percepción anual	
					Actividad 60	Actividad 80
1	133,25	61,86	20,41	0,127	26.290,50	32.517,66
2	139,90	64,94	21,43	0,133	27.599,50	34.140,49
3	146,90	68,19	22,50	0,140	28.980,75	35.848,74
4	154,25	71,61	23,63	0,147	30.434,25	37.642,39
5	161,95	75,18	24,80	0,155	31.951,50	39.521,46
6	170,05	78,94	26,05	0,162	33.549,50	41.498,15
7	178,55	82,89	27,35	0,170	35.228,25	43.572,44
8	187,45	87,02	28,71	0,179	36.983,50	45.744,36
9	196,80	91,36	30,14	0,188	38.828,00	48.026,08
10	206,65	95,93	31,65	0,197	40.770,25	50.429,83
11	217,00	100,64	33,24	0,207	42.772,00	52.955,59
12	227,85	105,68	34,90	0,218	44.914,00	55.603,37
13	239,20	111,04	36,64	0,229	47.192,00	58.373,17
14	251,15	116,59	38,47	0,240	49.550,75	61.289,39
15	263,75	122,44	40,40	0,252	52.037,00	64.364,23
16	276,95	128,57	42,42	0,265	54.642,25	67.585,49
17	290,80	135,00	44,55	0,278	57.375,00	70.965,37
18	305,35	141,75	46,77	0,292	60.243,75	74.516,08
19	320,60	148,83	49,11	0,306	63.252,75	78.237,62
20	336,60	156,26	51,56	0,322	66.410,50	82.142,18
21	353,40	164,06	54,13	0,338	69.725,50	86.241,96
22	371,05	172,26	56,84	0,355	73.210,50	90.549,18
23	389,60	180,87	59,68	0,373	76.869,75	95.076,03
24	409,10	189,92	62,67	0,391	80.716,00	99.834,71
25	429,60	199,44	65,81	0,411	84.762,00	104.837,43
26	451,10	209,42	69,10	0,431	89.003,50	110.084,18

El concepto "Percepción anual", comprende:  
Para actividad 60: Jornales de calificación + Gratificaciones extraordinarias + Plus de distancia.  
Para actividad 80: Los reseñados para actividad 60 + Primas.

Art. 62.—El personal, incluso las Limpiadoras, percibirá mensualmente una cantidad determinada en función de los días de producción anual del horno, regulada como sigue:

Se garantizan a efectos de dicha retribución un mínimo de 240 días anuales que representan 20 días mensuales.

Estos 20 días de horno en produc-

ción mensuales se valorarán a razón de ocho pesetas, percibiéndolos todos los productores por igual, sin más deducciones que la parte que corresponda a los días de ausencia injustificada al trabajo, o sanción.

La diferencia que se produzca por alcanzar el horno más de los 240 días garantizados, será liquidada en la mensualidad del mes de marzo del

siguiente año, en la misma proporción.

Art. 65 bis.—Plus Convenio 1964.—El personal percibirá mensualmente la cantidad de quinientas pesetas, bajo el concepto figurado en el epígrafe.

Art. 62 - 2 bis.—Revisión según el índice de coste de vida.—A partir del 1.º de julio de 1966 y anualmente, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se revisará el mismo, de acuerdo con el índice del coste de vida; facilitado por el Instituto Nacional de Estadística y aplicado sobre la cantidad de pesetas 43.500 para el año 1966 y para los siguientes, las cantidades que resulten de adicionar los respectivos aumentos por índice de vida. Dicho índice de vida será referido a la provincia de Oviedo y al año anterior.

El importe de pesetas 43.500 resulta de las siguientes cantidades: Salarios garantizado a actividad 70, para el grado 3, gratificaciones extraordinarias, gratificación de horno y el Plus acordado en el presente Convenio.

#### CAPITULO IV. — Clasificación del personal

Art. 63.—Clasificación.—El personal de "Siderúrgica Asturiana, S. A.", de la Factoría de Avilés, seguirá clasificado de acuerdo con la que establece la Reglamentación Nacional para la Industria Siderúrgica.

Los puestos de Capataces de horno Renn quedarán encuadrados en la categoría de Profesionales Siderúrgicos de 1.ª.

#### CAPITULO V.—Jornada de trabajo

Art. 64.—Duración de la jornada de trabajo.—Se establece expresamente la jornada de ocho horas para todo el personal de los distintos servicios de esta Empresa, de presencia efectiva en el puesto de trabajo.

Siendo la retribución estudiada en este Convenio, en proporción a las horas trabajadas, el personal que tenga jornada inferior a la de ocho horas que se establece en el párrafo anterior cobrará la retribución proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

No obstante, el personal que actualmente no realice esta jornada de ocho horas podrá ser obligado a hacerla si la Dirección lo estima conveniente, pasando a cobrar entonces la retribución completa correspondiente a ocho horas.

Art. 65.—Jornada reducida de verano.—Las mejoras contenidas en el presente Convenio compensan la renuncia a la jornada reducida de verano, por parte del personal con derecho a ella. Sin embargo, a título personal, los trabajadores que actualmen-

te disfruten de jornada reducida de verano pueden optar por conservar este beneficio quedando excluidos de las normas de retribución del artículo 62 y Tablas anexas.

Art. 66.—Control del horario de trabajo.—De acuerdo con las facultades que a la Empresa concede la legislación vigente, la Dirección podrá dictar las normas y adoptar el sistema de control que estime oportuno para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 64.

Art. 67.—Personal de turnos.—El personal de relevos o turnos no podrá abandonar su puesto de trabajo mientras no se le presente el sustituto. Si transcurre el momento del relevo sin acudir el sustituto a relevarle, deberá ponerlo en conocimiento de su superior inmediato para que adopte las medidas convenientes.

Art. 68.—Salvo el permiso especial del propio Jefe, no le será permitido al personal de esta Empresa la entrada ni la permanencia en los lugares de trabajos fuera de las horas de su turno.

Art. 69.—Descanso en la jornada continuada.—Todo el personal que por necesidad de organización de los servicios hubiere de desempeñar su habitual función diaria en jornada de trabajo ininterrumpida durante ocho horas, disfrutará del descanso legalmente establecido, siendo computable a la actividad mínima normal, como jornada de trabajo, procurando que tal descanso no perjudique a la buena marcha de la producción y servicios.

El personal de las instalaciones en las que se dedica gran parte del tiempo a vigilancia, se tomará este descanso con la instalación en marcha, considerándose también en este caso la jornada completa de ocho horas a efectos de retribución.

Art. 70.—Los sábados disfrutarán de jornada reducida de cinco horas el personal de Oficina Técnica, Oficina Administrativa y el de Laboratorio que no esté a turnos y asimismo los Jefes de Sección disfrutarán, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de jornada reducida de seis horas, en sábados alternos.

#### CAPITULO VI.—Trabajos de categoría inferior o superior

Art. 71.—Trabajos de categoría superior.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad perentoria, podrán ser destinados a trabajos de calificación y categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a los cuatro meses ininterrumpidos salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfer-



medad, accidente de trabajo, permiso, ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Los trabajos de categoría superior se efectuarán por orden expresa de la Empresa, a través del Jefe ejecutivo inmediato, el cual, al mismo tiempo, dará cuenta de este hecho al servicio correspondiente para el abono de las diferencias de salarios a los interesados y al de personal por si procede cobertura de vacante.

La retribución de este personal, en tanto que ocupe el nuevo puesto, será la correspondiente al mismo. Se exceptúan las sustituciones del personal de Oficio y Titulado, es decir, las de todos aquellos que su jornal o sueldo de calificación tengan relación con los conocimientos personales específicos de su profesión.

En el supuesto de que el trabajo de categoría superior a realizar lo fuera por un período de tiempo mayor al señalado, es decir, lo motivara la existencia de vacante o creación de nuevo puesto, deberá ascender definitivamente a esta categoría superior al productor que corresponda de acuerdo con las normas establecidas para progresión y promoción del personal.

Con anterioridad al plazo máximo reglamentario de cuatro meses, se reintegrará a su antiguo puesto, el personal que venía ocupando interinamente el puesto de categoría superior.

Art. 72.—Trabajos de categoría inferior.—Si la Empresa destina a un trabajador a labores de categoría profesionalmente inferior a la que está adscrito, se procederá de la siguiente manera:

El personal que fuese destinado a trabajo de categoría inferior como consecuencia de la racionalización de las labores de su unidad o de la reducción de elementos de trabajo, conservará el jornal o sueldo base reglamentario correspondiente a su puesto anterior.

El personal calificado que por las mismas circunstancias indicadas anteriormente fuese destinado a trabajos de categoría inferior, percibirá el jornal o sueldo de calificación del nuevo puesto, siempre que éste sea superior al mínimo reglamentario de su categoría profesional.

Si el cambio de destino tuviera su origen a petición del interesado cualquiera que fuera la causa de ello, se asignará a éste el jornal o sueldo que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

Las variaciones de destino que sean motivadas por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa, como in-

cidio, falta de energía y similares sin conveniencia ni beneficio alguno para la Empresa, serán retribuidas en conformidad con la nueva función que se le señale. En estos casos, la Empresa viene obligada a dar cuenta a la Delegación Provincial de Trabajo de los cambios de destino que efectúe, la que resolverá lo que proceda.

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

#### CAPITULO VII.—Ascensos

Art. 73.—Principio general.—Se establece como criterio único para el ascenso la capacidad del personal, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los diferentes puestos de trabajo.

A fin de llevar a cabo esta nueva política, el personal de la Empresa renuncia expresamente al turno de antigüedad y la Empresa al de libre designación, en todos los casos establecidos en el vigente Reglamento de trabajo por el artículo 58. Queda exceptuado el personal de mando, que ascenderá por libre elección de la Empresa.

Para la progresión y promoción del personal, será supuesto indispensable la existencia del puesto de trabajo vacante. La superación de cualesquiera pruebas de aptitud no implicará ascenso en ningún caso.

Art. 74.—Progresión y promoción del personal.—Se entiende por progresión del personal, el paso de un trabajador cualquiera de la Empresa de un puesto de trabajo a otro de mayor calificación sin que se produzca variación en la clasificación reglamentaria de dicho trabajador.

Se entiende por promoción del personal la mejora obtenida por un trabajador cualquiera de la Empresa en la clasificación reglamentaria.

#### CAPITULO VIII.—Descansos y recuperación

Art. 75.—Con relación al descanso diario, el tiempo que ha de transcurrir normalmente desde la terminación del trabajo a la toma del mismo en la jornada siguiente, es de ocho horas como mínimo, salvo casos de fuerza mayor que obliguen a la prolongación de jornada o análogos.

En cuanto al descanso semanal, el personal no a turnos, no trabajará ningún domingo ni festivo, excepto en los casos en que fuera necesaria su presencia debido a causas graves, hacer reparaciones urgentes, traba-

jos eléctricos que obliguen a cortar corrientes, etc.

El personal a turnos descansará un día a la semana y en lo posible se sucederán los turnos de forma que todo el personal sometido a ellos en cada servicio, sección o taller, trabaje en turno de noche o de día en iguales o similares períodos.

Todos los productores de la Fábrica están obligados a recuperar. Con este fin, al principio de cada año y a la vista del calendario laboral, se hallarán el total de horas a recuperar, las cuales se trabajarán todos los miércoles del año a razón de una hora y fracción necesaria, para que, a fin de año, se hayan recuperado totalmente las fiestas previstas.

Se tendrán en cuenta para la recuperación las siguientes observaciones:

A) Las fiestas recuperables se abonarán en el mes a que correspondan.

B) Si algún miércoles coincide en festivo, o no trabaja la totalidad del personal por alguna razón especial, se recuperará el primer día hábil que le siga.

C) Si el productor se encuentra enfermo o accidentado en día de fiesta recuperable, cobrará este día por parte de la Empresa además del seguro.

D) Al productor que falte al trabajo el día de recuperación se le descontará la parte que había de recuperar.

#### CAPITULO IX.—Vacaciones

Art. 76.—Período de vacaciones.—El personal ocupado en esta Empresa disfrutará de trece días laborables de vacaciones.

Como premio por la asistencia al trabajo, podrán disfrutar dos días más de vacaciones, si las ausencias al trabajo en el año no exceden de 10 días y de un día más si las ausencias no exceden de quince días. En el cómputo de los dichos días de ausencia no entrarán los días de baja por accidente del trabajo.

El personal que hasta ahora disfrutaba de quince días laborables de vacaciones, seguirá con este beneficio a título personal.

Art. 77.—Disfrute de las vacaciones.—El calendario de las mismas comprenderá del 1.º de enero al 31 de diciembre y serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio y siempre que su concesión no cause perturbación alguna para la buena marcha de los trabajos.

Las vacaciones serán ininterrumpidas. Sin embargo, de modo excepcional, cabe la utilización de estos descansos en dos o más períodos, bien a petición de los propios trabajadores

o por ineludible exigencia técnica, siempre que uno de ellos tenga una duración mínima de diez días laborables.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época del disfrute, dando preferencia dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en el servicio.

#### CAPITULO X.—Licencias

Art. 78.—Licencias y su concesión.—El trabajador podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario, siempre que lo solicite y medie causa justificada, por el tiempo que se indica en los siguientes casos:

Muerte de sus padres, cónyuge o hijos: 3 días.

Muerte de sus padres políticos o hermanos: 2 días.

Muerte de nietos o hermanos políticos: 1 día.

Enfermedad grave de alguno de los anteriormente citados, siempre que convivan con el productor: 1 día.

Esta licencia, caso de producirse el fallecimiento, no será acumulable a la que corresponda por defunción.

Alumbramiento de esposa: 1 día

Aparte de esto, la Empresa procurará conceder en estos casos los permisos necesarios.

En caso de matrimonio del productor, éste disfrutará de una licencia con retribución de siete días naturales.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, la Empresa otorgará permisos sin retribución por un tiempo variable a convenir con los interesados que la soliciten y sin que en ninguno de tales casos sea computable el tiempo de ausencia a los efectos de antigüedad.

En los casos de ausencia por el desempeño de cargos electivos sindicales para asistir a reuniones preceptivas, el personal previa la presentación del oportuno comprobante oficial, cobrará el sueldo base reglamentario correspondiente a las horas de ausencia.

#### CAPITULO XI.—Horas extraordinarias

Art. 79.—El abono de las horas extraordinarias trabajadas se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\left( \frac{Jc}{8} + R + P \right) \cdot h$$

en la que:

Jc = Jornal de calificación a actividad 60.

R = Recargos.

P = Primas.

h = Horas extraordinarias trabajadas.



Los recargos seguirán las siguientes normas:

Dos primeras horas después de la jornada normal: 30 por 100.

Las restantes: 50 por 100.

Trabajo en festivos no recuperables (turnos): 40 por 100.

Trabajo en festivos no recuperables (no turnos): 50 por 100.

Trabajos en domingos, sin descansar un día de los siete siguientes: 50 por 100.

Trabajo entre 22 y 6 horas, días laborables: 50 por 100.

Trabajo entre 22 y 6 horas, en domingo: 75 por 100.

Los domingos y festivos no recuperables se pagarán 4 horas al trabajador que deba realizar menos de 4 horas extraordinarias, pasando de éstas se abonarán las trabajadas efectivamente.

En el abono de las horas extraordinarias no se tendrá en cuenta la antigüedad.

Art. 80.—La prima correspondiente a trabajos realizados en horas extraordinarias, será valorada como para los de horas normales.

Art. 81.—A tenor de lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima de Trabajo, se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la Empresa y la libre aceptación o denegación al productor, a excepción de aquellos casos en que, considerados de fuerza mayor o averías de reparación perentoria que afecten a la producción, conforme a lo establecido en dicho texto legal, originen graves quebrantos de forma irremediable, en cuyo caso se considerará obligatoria la prestación.

Art. 82.—El personal no a turnos tendrá obligación de trabajar los domingos, cuando por causas graves, reparaciones urgentes, trabajos eléctricos que obliguen a cortar corriente, etcétera, así lo exijan.

Efectuarán su descanso dentro de la semana siguiente.

#### CAPITULO XII.—Competencia

Art. 83.—Comisión de Vigilancia. Todas las cuestiones que se susciten por interpretación o aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, serán sometidas a la Comisión formada por los siguientes señores:

##### Representación Social:

Don José Luis Artime Gutiérrez.  
Don Faustino Pantiga Menéndez. Don Amado Fernández Fernández.

##### Representación Económica:

Don Juan José González Fernández.  
Don Antonio Suárez Fernández. Don José Antonio Puig Alonso de Medina,  
que dictará el oportuno laudo, sin perjuicio de la intervención, en cada

caso, de los Organismos Sindicales o laborales competentes por razón de la materia.

#### ANEXO NUM. 1

Tabla para la valoración de nuevo trabajo nocturno

Grado o escalón	Puntuación o índice de calificación	Trabajo nocturno Ptas./hora
1	133,25	1,10
2	139,90	1,15
3	146,90	1,20
4	154,25	1,30
5	161,25	1,35
6	170,05	1,40
7	178,55	1,50
8	187,45	1,55
9	196,80	1,65
10	206,65	1,70
11	217,00	1,80
12	227,85	1,90
13	239,20	2,00
14	251,15	2,10
15	263,75	2,20
16	276,95	2,30
17	290,80	2,40
18	305,35	2,50
19	320,60	2,65
20	336,60	2,80
21	353,40	2,95
22	371,05	3,10
23	389,60	3,25

Y en prueba de conformidad al Convenio Colectivo Sindical establecido en el texto precedente, firman a continuación los componentes de la Comisión Deliberadora.—Siguen las firmas.

#### ADMINISTRACION MUNICIPAL

### AYUNTAMIENTOS

#### DE CUDILLERO

##### Edicto

Formado el apéndice al Padrón de Riqueza Rústica de este Ayuntamiento que ha de servir de base para el próximo ejercicio de 1965, se halla de manifiesto al público por el plazo de diez días en las oficinas de Secretaría de este Ayuntamiento, a efectos de reclamaciones.

Cudillero, 24 de octubre de 1964.  
El Alcalde.

### Anuncios no Oficiales

#### COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE OVIEDO

##### Edicto

Por hallarse en situación de morosidad en el pago de cuotas colegiales y de previsión reglamentaria, los Agentes comerciales que a continuación se detallan, la Junta de Gobierno de este Colegio, en su sesión del día 27 de octubre de 1964, acordó darles de baja en el Censo de Colegiados y proceder a la anulación

de sus carnets profesionales con fecha 30 de noviembre de 1964.

Número del Colegio 609; nombre don Ramón González González, de Mieres; carnet número 50.072.—702; don José Velázquez López, de Salas; 40.198.—804; don Antonio Blanco González, de Arriendas; 46.049.—909; don Marino Alonso Martínez, de Oviedo; 59.965.—911; don Pedro Barroso Rodríguez, de Oviedo; 59.332.—945; don Pedro Cabezas de Herrera, de Oviedo; 61.806.—975; don Luis Cano Fernández Peña, de Oviedo; 62.240.—983; don Alfredo del Campo Victorero, de Oviedo; 63.825.—988; don Alfredo Echevarría Echevarría, de Oviedo; 64.847.—995; don Fernando Muñoz de Eguibar, de Oviedo; 65.273.—1.029; don Agustín Capín Alonso, de Ribadesella; 67.939.—1.101; don David Alvarez del Busto, de Pruvia; 73.815.—1.120; don Benigno Fernández Fernández, de Oviedo; 74.901.—1.150; don Eduardo Asensio Bretones, de Oviedo; 76.536.—1.178; don Jaime Duque Meléndez, de Arvas, de Oviedo; 79.063.—1.196; don Ignacio Rodríguez Mejido, de Mieres; 80.851.—1.239; don Luis Vázquez-Prada Blanco, de Villaviciosa; 84.499.—1.265; don Bernardo Berros Solares, de Oviedo; 85.897.—1.307; don Antonio Martín Carrillo, de La Felguera; 89.337.—1.310; don José Luis Iturrioz Fanjul, de Oviedo; 89.904.—1.324; don José María de la Riva García, de Oviedo; 91.035.—1.369; don Julián Rayón Gómez, de Oviedo; 94.825.—1.412; doña Concepción Viejo Galán, de Oviedo; 98.017.1.433; don Ceferino Montes Llamedo, de Ciaño; 98.784.—1.455; don Francisco Serrador Hernández, de Oviedo; 100.277.—1.478; don David Fernández Velasco, de Oviedo; 101.147.—1.498; don Julio Fernández Alvarez, de Grado; 104.324.—1.538; don José Fernández Díez, de Mieres; 104.326.—1.580; don Joaquín María Palacios Valderrama, de Oviedo; 110.620.—1.634; don Antonio García Millán, de Oviedo; 115.549.—1.646; don José María Alonso Llanes, de Oviedo; 116.160.1.658; don Arturo López Fernández, de San Claudio; 116.845.—1.667; don Lorenzo de la Fuente González, de Oviedo; 117.290.—1.691; don Félix Arroyo López, de Oviedo; 118.547.—1.693; don José Luis Senén García Fernández, de Oviedo; 118.549.—1.729; don Amador Rato Gallegos, de Oviedo; 120.074.1.734; don José López Muñoz, de Llanes; 120.079.—1.738; don Rafael Magdalena Cruz, de Oviedo; 82.244.—1.745; don Vicente Riola García, de Oviedo; 120.603.—1.771;

don Carlos Fernández y Fernández Villasuso, de Oviedo; 122.035.—1.777; don Alberto Blanco Castañón, de Turón; 122.669.—1.806; don José Gómez Coppen, de Oviedo; 125.702.—1.810; don Manuel López de la Venta, de Oviedo; 125.706.—1.828; don José María Serrano Alvarez, de Oviedo; 127.009.—1.848; don Rodolfo Vallina Alvarez, de Oviedo; 128.597.—1.849; don Manuel Rodríguez Santirso, de Oviedo; 128.852.—1.900; don José Menéndez Alfonso, de Oviedo; 133.323.1.904; doña Concepción Lucas Fernández Peña, de Oviedo; 133.327.—1.906; don Francisco Muñoz Turnes, de Oviedo; 133.329.—1.937; don Dámaso Alduán Tricio, de Oviedo; 133.434.—1.939; don Luis Lavilla Peláez, de Oviedo; 136.164.1.981; don Luis Ramón Bueyes Murias, de Oviedo; 138.467.

Lo que se anuncia para general conocimiento y conforme a lo preceptuado en el artículo 30 del Reglamento de Régimen Interior de este Colegio.

Oviedo, 28 de octubre de 1964.—  
El Secretario, Salvador García Giraldo.—Visto bueno: El Presidente, Armando Valdés Prado.

#### NOTARIA DE POLA DE ALLANDE

##### Edicto

Cesáreo Menéndez Santirso, Notario de Cangas del Narcea y del Ilustre Colegio de Oviedo, susituto por licencia del Notario de Pola de Allande, don Antonio Pérez Sanz.

Hace saber: Que a instancia de don Rafael Ronderos Ochoa, vecino de La Reigada concejo de Allande, se tramita en la Notaría de Pola de Allande, Acta de Notoriedad para acreditar la adquisición por prescripción de un aprovechamiento de aguas, de un litro por segundo, derivado del río del Palo, al paso del mismo por el pueblo de La Reigada, con destino al riego del prado Brixilon, propiedad del requirente, cuya superficie regada es de unas ochenta áreas, quien usa tal aprovechamiento constante, diaria y exclusivamente y sin sujeción a turno.

Lo que se hace público a los efectos de las reglas 4.<sup>a</sup> y 5.<sup>a</sup> del artículo 70 del Reglamento Hipotecario vigente.

Pola de Allande a veinticuatro de octubre de mil novecientos sesenta y cuatro.—Cesáreo Menéndez Santirso.