

# Boletín Oficial



FRANQUEO  
CONCERTADO

## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL 0-1-1958

Art. 1.º--Las leyes obligarán en la Península e Islas adyacentes, Canarias y territorios de Africa, sujeto 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.

### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Referencia: Convenios Colectivos

Expediente número 30/69

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de la Empresa "Real Compañía Asturiana de Minas", factorías de Arnao y San Juan de Nieva, suscrito en 12 de mayo de 1969; y,

Resultando: Que con fecha 21 de mayo de 1969 tuvo entrada en esta Delegación escrito de la Delegación Provincial de Sindicatos, al que se acompañaba el texto literal del referido convenio, en el que se hacía constar de manera expresa, que las normas del mismo no tendrían repercusión alguna en los precios.

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

Considerando: Que en el Capítulo X del convenio se establecen unas prestaciones complementarias de invalidez y vejez, 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 mejoras venían reguladas por la legislación anterior, por respeto a las condiciones más beneficiosas, no procede formular reparo alguno sobre 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 evolu-

ción de salarios y otras rentas, procede la aprobación del convenio.

Vistas las disposiciones citadas y demás de general y pertinente aplicación.

Esta Delegación de Trabajo, resuelve:

1.º--Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la Empresa "Real Compañía Asturiana de Minas", factorías de Arnao y San Juan de Nieva, y sus trabajadores, suscrito en 12 de mayo de 1969.

2.º--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.

3.º--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, 2 de julio de 1969.—El Delegado de Trabajo.

En Piedras Blancas, Castrillón, siendo las trece horas del día 12 de mayo de 1969.

Reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical concertado entre la Empresa "Real Compañía Asturiana de Minas", y sus trabajadores, presidida por don Ignacio Panero Agundez, actuando como Secretario don Manuel Madañaga Loreda, y en calidad de Asesor don Luis Hernández García, e integrada por los siguientes miembros:

En representación de la Empresa, don Juan Blas Sitges Menéndez, don Paulino Vigón Cortés, don Perfecto Martín Sagrado, don José Ramón Cueva Alvarez, don Iñigo Vigón Suárez y don Francisco Cueva Alvarez.

En representación de los trabajadores, don Florencio Martín Sasián, don Avelino Prado García, don Fran-

cisco Balán González, don Francisco Villanueva Fernández, don Marino González Rodríguez y don Julián Fernández Gutiérrez.

En virtud de las deliberaciones llevadas al efecto, se ha elaborado y se aprueba por unanimidad el siguiente Convenio Colectivo Sindical.

### CAPITULO PRIMERO. — Ambitos de aplicación

Artículo 1. Ambitos territorial y personal.—El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la dependencia de Asturias de la "Real Compañía Asturiana de Minas", integrada por las factorías de Arnao y San Juan de Nieva, convenidos en virtud de contrato de trabajo, verbal o escrito, y mediante retribución.

Quedan expresamente excluidos del mismo:

a) Las personas que desempeñen en la Empresa las funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo u otras semejantes, a tenor de lo que se prescribe en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

b) Personal de la Dirección de la dependencia, ingenieros, licenciados, jefes de departamento y en general todos aquellos que integran la primera de las listas existentes en esta dependencia.

c) El personal técnico y profesional libre al que, sin figurar en la plantilla de la Empresa, se le encomienda algún trabajo o servicio determinado, sin continuidad en el mismo ni sujeción a jornada, y que perciba su retribución profesional en la forma y cuantía que para cada caso se pacte o venga determinada por tarifa de honorarios o de arancel.

Art. 2. Ambito funcional. — Se estipula que los preceptos recogidos en este convenio se aplicarán a todo género de trabajos y actividades que se realicen y desarrollen en la dependencia de Asturias de la "Real Compañía Asturiana de Minas".

Art. 3. Ambito temporal. — Las normas y disposiciones emanadas del presente pacto, comenzarán a regir a partir del 1.º de enero de 1969, fijándose para el mismo la duración de dos años, a contar desde su entrada en vigor, considerándose prorrogado de año en año por tácita reconducción.

Sin embargo, cualquiera de las dos partes queda facultada para interponer, por medio de denuncia razonada y fundada, la revisión o rescisión de toda o parte de la materia convenida. El plazo para interponer la correspondiente denuncia no podrá ser inferior a los tres meses anteriores al momento de la caducidad de su primera vigencia o de cualquiera de la de sus prórrogas.

### CAPITULO II. — Organización del trabajo

Sección primera: Normas generales

Art. 4.—La organización del trabajo en la Empresa compete exclusivamente a la Dirección de la misma, dentro de los límites generales impuestos por el Ordenamiento Jurídico vigente.

Sección segunda: Rendimientos

Art. 5.—Los rendimientos asignados a los diferentes puestos de trabajo deberán ser alcanzados inexcusablemente por los productores que viesen ocupando los mismos.

En los demás casos en que por la especial naturaleza del trabajo no hubiese sido posible llegar a la determinación de tales rendimientos, o éstos no se hubieran establecido aún, los productores a quienes tales situaciones afectaran, están obligados a ejecutar las diferentes labores que para caso se previene en la correspondiente Reglamentación de Trabajo.

Art. 6.—La disminución de rendimiento fijado para un determinado puesto de trabajo, por motivos no imputables a la voluntad del productor, tales como imposibilidad física,

manifiesta incapacidad, ineptitud, y otros de análoga naturaleza, debidamente comprobados, facultará a la Empresa para proceder al traslado del trabajador en tales condiciones a la Sección de trabajos varios generales, con la consiguiente pérdida de la valoración y devengos de otro carácter inherentes al puesto que aquél viniese ocupando, informando de ello, previamente, al Jurado de Empresa.

#### Sección tercera: Movilidad y redistribución del personal

Art. 7.—La dependencia de Asturias de la "Real Compañía Asturiana de Minas", en orden a la organización de trabajo concebido como facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, queda dividida en diferentes departamentos, y éstos, a su vez, en los talleres, secciones y puestos de trabajo que se relacionan en la tabla de valoraciones.

Art. 8.—Por necesidades del servicio y dentro del Grupo de Subalternos, se podrán efectuar los traslados que se considere convenientes, respetándose en tales casos y a título personal las retribuciones y ventajas económicas que disfrutaran los trabajadores si los nuevos puestos a los que se les destinare tuvieran asignada menor remuneración, adquiriendo la categoría profesional que corresponda al puesto, a que sea destinado.

A los efectos de lo prevenido en el párrafo anterior no se computará en las remuneraciones que se respeten los devengos que procedan de trabajos extraordinarios, pluses e incentivos de producción y otros de naturaleza semejante.

Cuando los traslados de puesto a que este artículo se refiere se deban a solicitud del propio interesado, no tendrá derecho a percibir otra remuneración que la correspondiente al nuevo puesto solicitado al que fuera destinado.

Art. 9.—El cambio de puesto decretado por la Empresa, dentro de la Sección de Trabajos Varios Generales, como consecuencia de necesidades del servicio y organización general de la misma, tendrá carácter obligatorio para el productor sobre el que recaiga.

Art. 10.—Los productores que estén desempeñando puesto de trabajo valorado, podrán ser trasladados por la Empresa, a otro puesto de mayor, igual o inferior retribución, que pertenezca al propio o distinto departamento, en cualquier momento y por alguna de las causas siguientes:

a) Por nuevas instalaciones, modernización o supresión de otras antiguas, mecanización o implantación de mejoras de métodos.

b) Por no alcanzar el rendi-

miento establecido, sin perjuicio de la facultad sancionadora atribuida a la Empresa.

c) En los casos en que el productor esté ocupando un puesto haya sufrido accidente en el mismo, por no haber seguido las instrucciones de seguridad dictadas para su desempeño.

d) Por producirse avería en alguna máquina, útil o elemento de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 15.

e) Por paralización o abandono de determinadas fabricaciones o servicios, reducción en los volúmenes de producción de alguno o algunos sectores, o crisis o contracciones del mercado que produzcan disminución de pedidos u originen un almacenamiento de productos superior al normal.

f) Por cualquier otra causa análoga o de parecida naturaleza y gravedad a las anteriores, que a juicio de la Empresa exija la movilidad prescrita en esta Sección.

Cuando por la especial naturaleza de cada caso se requiera la intervención de la Delegación Provincial de Trabajo, la Empresa solicitará la oportuna aprobación de este Organismo, informando de ello previamente al Jurado.

Art. 11.—En todos los casos de cambio de puesto de trabajo a que se alude en la norma anterior, los productores afectados por los mismos pasarán a percibir, a partir del día en que el traslado se lleve a efecto, las retribuciones correspondientes a los nuevos puestos, ya sean superiores, iguales o inferiores a las valoraciones propias de aquellos otros en los que hubieran cesado.

Art. 12.—A los efectos que se previene en el artículo 10, los Grupos de trabajo integrados en los diferentes talleres o secciones, se considerarán independientes, los unos de los otros, en atención a su diversificación de funciones. Por lo tanto, los traslados de un taller o sección a otro o el traslado a la Sección de Trabajos Varios Generales efectuado como consecuencia de una reducción de plantilla en cualquiera de los restantes talleres y secciones, sólo producirá efectos en el Grupo sobre el que recaiga la reducción, precisamente por el carácter independiente ya indicado anteriormente, pero respetándose dentro del Grupo de trabajo afectado por la medida aquél personal de mayor antigüedad dentro del mismo, cualquiera que sea su categoría profesional.

Art. 13.—El traslado o cese de todo un Grupo de trabajo o de parte de éste, cuya labor se relacione o complemente con la desarrollada por otro Grupo dentro del mismo taller

o sección o fuera de éstos, llevará aparejada la necesidad de reducir total o proporcionalmente el Grupo o Grupos considerados como complementarios.

Art. 14.—Siempre que se haga referencia a "Grupos de trabajo" se entenderá como tales los integrados por varios puestos de la misma naturaleza y funciones e idéntica definición. Estos Grupos de trabajo, se consideran independientes dentro de cada taller por lo que la coincidencia de denominación y funciones de un grupo de un taller, con otro de otro taller no habrá de considerarse como un sólo Grupo, sino como dos, a todos los efectos.

Así, por ejemplo, constituyen Grupos de trabajo los gasistas de laminación; otro, los gasistas de refinado; otro, maestros laminadores; otro distinto, ajustadores Arnao; otro, ajustadores San Juan, etc., así sucesivamente, por lo que respecta a toda la dependencia.

Se aclara que tales Grupos de trabajo nada tienen que ver con los Grupos profesionales que se mencionan en las vigentes Reglamentaciones de Trabajo.

Art. 15.—Si en uno cualquiera de los talleres o secciones de fábrica, se produjese averías en alguna máquina o elemento de trabajo, el total del personal que se viere afectado por las mismas será trasladado a la Sección de Trabajos Varios Generales, con la consiguiente pérdida de la valoración y cualesquiera otros devengos concedidos en función del trabajo desarrollado por los mismos, pasando a percibir la retribución asignada a los productores de aquella sección, hasta que hayan desaparecido las causas originarias de esta situación. Sin embargo, si existiera dentro del taller o sección afectado alguna máquina o elemento de trabajo equivalente a la averiada, en la que desarrolle sus tareas un equipo de similares características al que haya quedado cesante por las causas enunciadas, la Empresa queda facultada para enviar a la máquina o elemento que se halle en funcionamiento aquel personal procedente de la inutilizada, sustituyendo un equipo íntegro o parcialmente por el otro, destinado el personal sustituido a la Sección de Trabajos Varios Generales. En este caso, el personal así reemplazado que pase a prestar sus servicios a la mencionada Sección, conservará el derecho a percibir la valoración asignada a los puestos de trabajo que normalmente viniesen ocupando.

Sección cuarta: Provisión de vacantes a puestos valorados de trabajo

Art. 16.—El traslado a puesto valorado de trabajo, tendrá carácter de

obligatoriedad para el productor o productores sobre quienes recaiga, y se llevará a cabo con aplicación de los siguientes criterios:

a) Se seguirá en primer lugar el orden de mayor antigüedad en el Grupo de trabajo al que el puesto en cuestión corresponda entre los productores que con anterioridad hubieran desempeñado aquél.

b) De no haber personal en las condiciones a que alude el apartado anterior, se seguirá el orden de mayor antigüedad en el taller o sección donde dichas bajas o vacantes se produzcan.

c) De no haber personal en ninguna de las condiciones antes señaladas, se seguirá el criterio de mayor antigüedad general en la dependencia.

En todo caso, será condición indispensable cumplir las exigencias y condiciones profesionales necesarias para el desarrollo del puesto.

Art. 17.—Los productores de la Sección de Trabajos Varios Generales que hayan sido designados para ocupar vacantes en puestos valorados de trabajo y que durante el período de prueba fijado en las hojas de análisis no alcanzaren los rendimientos exigidos, por causas no imputables a su voluntad, serán reintegrados a la citada sección.

La disminución voluntaria del rendimiento durante el período de prueba aludido, por parte de los productores designados y los actos de éstos que supongan una deliberada obstaculización al normal desarrollo de las tareas encomendadas, dará lugar a la imposición por la Empresa de la sanción que corresponda según la Reglamentación.

Art. 18.—Si se produjese alguna vacante de carácter eventual por accidente, enfermedad, permiso, licencia, servicio militar, necesidades del servicio plenamente justificado, etcétera, de los titulares, la misma se cubrirá por aplicación de los criterios a que se refiere el artículo 16, teniendo para estos carácter de obligatoriedad tal designación, y percibiendo durante el tiempo que dure la sustitución la retribución correspondiente al puesto que vaya a desempeñar provisionalmente.

Si durante el tiempo que dure la sustitución se produjese alguna otra vacante de carácter fijo a la que el productor sustituto tuviese derecho con arreglo a lo dispuesto en el citado artículo 16, y siempre que lo solicitara en el término de los 15 días de producirse ésta, cesará aquél en la sustitución, pasando a ocupar la vacante a puesto fijo producida, y reemplazando en la plaza eventual el que le correspondiere a tenor de lo estipulado en el ya mencionado ar-

tículo, con aplicación de lo aquí dispuesto tantas veces como la situación prevista se produjese.

Las vacantes que se produzcan se publicarán en los tabloneros de anuncios de los diferentes talleres o secciones, comenzando a contarse el expresado plazo de quince días a partir de la fecha de publicación en aquéllos.

La incorporación del productor que hubiese ocasionado la vacante eventual, o la baja definitiva del titular, que produzca la vacante del indicado puesto, determinará el traslado automático del sustituto a su lugar de procedencia, pasando a ocupar dicha vacante, aquél a quien por antigüedad le corresponda.

### CAPITULO III.—Clasificación del personal

Art. 19.—En materia de clasificación habrá de atenderse a lo dispuesto en las vigentes Reglamentaciones de Trabajo, significándose que no supone obligación para la Empresa el tener cubiertos todos los puestos enumerados en aquélla si las necesidades y el volumen de su actividad no lo requiere.

Art. 20.—Las diferentes funciones asignadas a cada categoría, especialidad o puesto de trabajo, son meramente enunciativas, sin que en ningún caso supongan haber agotado las labores propias de cada calificación, que figuran en las correspondientes hojas de análisis.

Art. 21.—Los salarios del personal encuadrado en el Grupo obrero han sido fijados sobre bases objetivas después de analizadas, descritas y valoradas las diferentes tareas y puestos de trabajo, atendiendo para ello, única y exclusivamente, a la naturaleza, características y exigencias de las funciones propias de aquéllo, con abstracción de la calificación y categoría profesional de los productores.

En las valoraciones efectuadas se han tenido en cuenta los siguientes conceptos: conocimientos, experiencia, esfuerzo físico, exigencias visuales y mentales, condiciones ingratas, riesgos personales, accidentes, enfermedades, riesgos a terceros, responsabilidades por materiales y productor, responsabilidades por equipo y herramienta, responsabilidades por proceso.

Art. 22.—A cada puesto de trabajo valorado le corresponderá una determinada categoría de las señaladas en la vigente Reglamentación de Trabajo, la cual será fijada en atención a las características y peculiaridades de cada uno de aquéllos, según la mayor o menor importancia, responsabilidad, grado de especializa-

ción, preparación, conocimientos y otros factores que a cada puesto respectivo correspondan.

Art. 23.—Todo trabajador que sea destinado a puesto valorado de trabajo, y ocupe éste por plazo superior a cuatro meses ininterrumpidos, según dispone el artículo 48 de la Reglamentación Siderometalúrgica redactado por Orden de 15 de febrero de 1958, adquirirá la categoría profesional que dicho puesto tuviera asignada, si ésta fuese superior a la que el productor viniera ostentando en ese momento.

Art. 24.—Lo dispuesto en los artículos precedentes en cuanto a categorías profesionales, no será obstáculo para que cualquier productor, sea cual fuere aquélla, pueda ser destinado por la Empresa indistintamente a puestos de uno u otro nivel de valoración, o bien a la Sección de Trabajos Varios Generales, a tenor de lo dispuesto en el presente convenio. Pero, en tales casos, conservará el productor la categoría profesional que viniera ostentando siempre que resulte ésta más beneficiosa para el mismo que la que correspondiere al puesto a que fuera destinado.

### CAPITULO IV.—Clasificación y régimen del personal según su capacidad física

#### Sección primera: Disposiciones generales

Art. 25.—Independientemente de los censos, plantillas y escalafones que realice la Empresa, se confeccionará asimismo el censo de trabajadores en función de su capacidad física.

Art. 26.—El personal quedará clasificado, según su capacidad y condiciones físicas, en alguno de los apartados siguientes:

- a) Personal de capacidad plena.
- b) Personal de capacidad disminuida (derivados de accidente de trabajo, de enfermedad común, de enfermedad profesional, mutilados de guerra y por razón de la edad).
- c) Personal inútil para el trabajo.

Esta clasificación se llevará a cabo por los Servicios Médicos de Empresa, debiendo comunicarse a los trabajadores afectados verbalmente o por escrito.

Art. 27.—Del personal de capacidad plena.—Se entiende por personal de capacidad plena aquel que se encuentra en condiciones de poder desarrollar normalmente los trabajos que se le encomienden, dentro de su trabajo habitual y con arreglo a los rendimientos fijados.

Art. 28.—Del personal de capacidad disminuida.—Personal con capacidad disminuida es aquel cuyas fa-

cultades y condiciones físicas se hallaren mermadas por alguna de las siguientes causas:

1.º) Por haber sufrido algún accidente de trabajo.

2.º) Por haber padecido alguna enfermedad o accidente no laboral, de los que resultaren secuelas o limitaciones, entendiéndose comprendidos en este Grupo todos aquellos cuya enfermedad se encuentre en fase crónica estabilizada.

3.º) Por haber sufrido alguna lesión o mutilación durante la guerra, teniendo reconocida oficialmente la condición de "mutilado de guerra".

4.º) Por padecer o haber padecido una enfermedad del tipo de las profesionales.

5.º) Por razón de la edad.

Art. 29.—Del personal inútil para el trabajo.—Componen este Grupo aquellos productores que, por cualquier causa, tengan una capacidad inferior al veinticinco por ciento.

Art. 30.—Los reconocimientos médicos a que se alude en el presente Capítulo, así como, en general, todos aquellos que por la Dirección de la Empresa, u órganos en que ésta delegue, se consideren convenientes, tendrán carácter de obligatoriedad para todos los productores, y la negativa de los mismos a practicarlos se considerará como falta que será sancionada adecuadamente.

Art. 31.—En caso de disconformidad con el fallo emitido por los Servicios Médicos de Empresa, podrá el trabajador ejercitar las acciones legales pertinentes.

#### Sección segunda: Personal de capacidad disminuida

Art. 32.—La Empresa procurará acoplar al personal cuya capacidad haya resultado disminuida por alguna de las causas enumeradas en el artículo 28, con destinos adecuados a sus condiciones.

En ningún caso, salvo por libre determinación de la Empresa, podrá exceder el personal adscrito a esta situación del cinco por ciento del total de productores de la misma.

Art. 33.—Cuando el número de productores de capacidad disminuida sobrepase el porcentaje del cinco por ciento establecido en el artículo anterior, aquellos a quienes por aplicación de lo aquí dispuesto no les correspondiere ocupar puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, podrán optar por alguna de las soluciones siguientes:

- 1.ª) Ser destinados a la Sección de Trabajos Varios Generales, en donde deberán desarrollar las labores que se les asignen, percibiendo las retribuciones propias de los trabajadores afectos a esta Sección, sin

perjuicio de resultar incluidos, en su caso, en el Padrón de personal de capacidad disminuida, en expectativa de destino y de ocupar un puesto de esta naturaleza cuando les correspondiera.

No será obstáculo para la ocupación de un puesto de capacidad disminuida el hecho de hallarse de baja por enfermedad o accidente de trabajo al sobrevenirle su turno.

2.ª) Solicitar el pase directo a la condición de invalidez, por parte de los que reúnen las condiciones necesarias para poder solicitarlo, percibiendo la correspondiente prestación complementaria de la Empresa en la forma, cuantías y condiciones que se determinen.

Art. 34.—La Empresa realizará, a través de los Servicios Médicos, un Padrón de puestos de trabajo que por las exigencias de los mismos puedan ser cubiertos por productores con capacidad disminuida, cuyo Padrón, una vez concluido, se pondrá en conocimiento del Jurado de Empresa.

En el mismo deberá hacerse constar la denominación del puesto, descripción de las tareas inherentes a éste, lugar donde deba ser desarrollado el trabajo y exigencias que del mismo se deriven, en cuanto a condiciones físicas y particulares del que deba ocuparlo, así como también la retribución que tenga asignada o le corresponda. Esta retribución no deberá ser inferior al salario mínimo de nivel existente en la Empresa, bien haya sido o sea fijado éste por libre determinación de aquélla, bien a través de pactos colectivos.

El expresado Padrón podrá ser ampliado o modificado por la Dirección de la Empresa, como consecuencia de los cambios, transformaciones y alteraciones que se realicen en la misma, debiendo, en tales casos, informar al Jurado de las modificaciones que respecto de los puestos de capacidad disminuida se produzcan.

Art. 35.—Con el personal de capacidad disminuida se formarán dos Censos o Padrones. El primero abarcará a todos los productores de capacidad disminuida, hasta el límite del cinco por ciento de la plantilla efectiva de la Empresa, y el segundo comprenderá el personal de capacidad disminuida en expectativa de destino, y que ha de recoger a aquellos productores que no pudiesen ser incluidos en el primero por haberse alcanzado el límite de referencia.

Art. 36.—El pase de un productor a la situación de capacidad disminuida podrá hacerse:

1.º) Por solicitud del propio productor.

2.º) Como consecuencia de los

reconocimientos periódicos o extraordinarios que se lleven a cabo por los Servicios Médicos.

Art. 37.—Todo productor que como consecuencia de solicitud formulada a su instancia, o por reconocimiento practicado por los Servicios Médicos, sea considerado como de capacidad disminuida, podrá ser separado del puesto que hasta ese momento viniera desempeñando, pasando al régimen propio del personal que ya ostentare tal calificación, según se establece en el artículo 33 de este mismo convenio, o bien, en el supuesto de padecer enfermedad en fase activa, deberá acogerse a los beneficios asistenciales del Seguro Obligatorio de Enfermedad y Mutualismo Laboral en su caso, con el fin de someterse al oportuno tratamiento y con percepción de los complementos que se le concedan por la Empresa en el presente convenio con la duración y en la forma y cuantía en éste establecidos.

#### Sección tercera: Personal accidentado

Art. 38.—Todo trabajador que hubiere sufrido un accidente de trabajo tendrá derecho, al ser dado de alta si se trata de una incapacidad temporal; de la que no hubiese sido directamente responsable por actos conscientes de su voluntad, a ser reintegrado al puesto de trabajo que con carácter normal desempeñaba en la fecha del accidente, sin perjuicio de que a instancia de los Servicios Médicos de Empresa, se le pueda destinar, con carácter transitorio, a otro puesto de trabajo, en plan de readaptación o recuperación.

Igual derecho tendrán los productores que después de haber sufrido accidente de trabajo, y ser tratados convenientemente hubieran sido declarados aptos para el trabajo en virtud de una resolución firme.

En este último caso, se concede a los interesados un plazo de treinta días, a contar desde aquel en que se hubiese declarado su aptitud para el trabajo, para solicitar acogerse al beneficio que en el párrafo anterior se regula, lo que harán presentando la oportuna instancia en el Departamento de Personal, a la que acompañarán copia que les será sellada y registrada y testimonio de la resolución por la que se les declara aptos para el trabajo. Transcurrido el expresado plazo sin haber formulado tal solicitud, se entenderá optan por considerar extinguido el correspondiente contrato laboral.

#### Sección cuarta: Personal inútil para el trabajo

Art. 39.—Los trabajadores que por

tener una capacidad inferior al veinticinco por ciento hubieran sido incluidos en el Grupo de personal inútil para el trabajo, deberán promover por sí mismos y en su defecto por iniciativa de la Empresa el pase a cualquiera de las situaciones previstas en la Legislación vigente sobre Seguridad Social y Mutualismo Laboral, con disfrute en su caso de los beneficios que a tales situaciones se les concedan y con aplicación en los supuestos en que así correspondan de los complementos otorgados por la Empresa.

Siempre que algún productor declarado afecto de inutilidad para el trabajo, se negare a promover su pase a la situación de Seguridad Social que por su estado y condiciones correspondan, la Empresa podrá incoar contra el mismo el oportuno expediente, con base en carecer de la aptitud necesaria para el trabajo, tanto físico como intelectual.

Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de que el trabajador pueda ejercitar las acciones que considere procedentes.

#### CAPITULO V.—Ascensos

Art. 40.—Ascensos del personal subalterno, técnico y administrativo. Las vacantes de categorías que se produzcan en estos Grupos profesionales serán cubiertas con aplicación de lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 41.—El personal de categoría auxiliar, sea cual fuere el Grupo o Subgrupo a que perteneciere, cuando alcance cinco años de servicios en esta categoría pasará a percibir el salario asignado en este convenio a la inmediata superior, en tanto no le corresponda ascender.

Art. 42.—Dentro de los Grupos o Subgrupos en los que el número de personal de cada categoría venga determinado en función de diferentes porcentajes respecto del total de cada plantilla, los ascensos, si a ello hubiere lugar, se llevarán a cabo en los meses de junio y diciembre de cada año, comenzando a surtir efectos en el mes inmediato posterior.

Art. 43.—Los ascensos no alcanzarán efectividad hasta transcurrido un mes de prueba, excepto en aquellos casos que se produzcan por el turno de antigüedad.

En cualquiera de los demás supuestos de ascenso la efectividad del mismo quedará condicionada a que el ascendido cumpla las condiciones y exigencias que se fijan en cada caso, así como para la demostración de las correspondientes aptitudes del interesado.

Art. 44.—Grupo profesional de subalternos.—La adscripción del per-

sonal al Grupo de subalternos será siempre de libre designación de la Empresa, así como también de libre aceptación de los productores sobre quienes aquélla recayere.

En relación con este personal, se estipula que tendrán preferencia para la ocupación de las plazas de subalternos, excepto aquellos puestos que, por su naturaleza, resulten incluidos en el Padrón de puestos de trabajo destinados a los productores de capacidad disminuida, los profesionales de oficio que estén prestando sus servicios en la Sección de Trabajos Varios Generales, por mayor antigüedad al servicio de la Empresa entre los mismos.

Art. 45.—Las diferentes funciones que corresponden al personal subalterno se consideran totalmente independientes las unas de las otras, no estimándose que exista relación de ascensos entre las mismas, ni siquiera en las de cometido y función más asimilable, como de dependientes auxiliares a principales de Económico; de ordenanzas y porteros a conserje; de chóferes de motociclo a chóferes de camión o turismo; de pesador a almacenero; ni de éste a listero; pudiendo la Empresa promover al personal que considere más idóneo.

Art. 46.—Grupo de técnicos, técnicos titulados.—Las plazas del personal técnico titulado o cualquiera otra para las que se requieran estudios o conocimientos especiales que exijan un título profesional, serán de libre creación y designación de la Empresa, que podrá hacerlo en la forma en que estime más conveniente.

Art. 47.—Técnicos no titulados, Subgrupo de técnicos de taller.—La adscripción del personal a este Subgrupo será siempre de libre designación de la Empresa, no existiendo relación de ascensos sobre las distintas denominaciones del personal encuadrado en el mismo.

Art. 48.—Técnicos no titulados, Subgrupo de técnicos de laboratorio. La proporción matemática de categorías en este Subgrupo, con exclusión de las aspirantes, y analistas jefes, será la siguiente:

1.º El setenta y cinco por ciento, entre analistas de primera y segunda conjuntamente.

2.º El veinticinco por ciento restante, personal auxiliar.

Art. 49.—Los ascensos del personal de este Subgrupo abarcan desde la categoría de auxiliar a la de analista de primera con sujeción a las siguientes normas:

1.ª De rigurosa antigüedad a favor de los que cuenten con más tiempo de servicio en la categoría inmediata inferior.

2.ª De libre designación de la Empresa entre el personal de este Subgrupo.

Los ascensos a la categoría laboral de analista jefe, serán siempre de libre designación de la Empresa.

Art. 50.—Técnicos no titulados, Subgrupo de técnicos de oficina.—Las diferentes funciones que corresponden a este personal se consideran totalmente independientes las unas de las otras. Sin embargo, se estima existe relación de ascensos entre auxiliar y reproductor fotográfico o calificador, y entre éstos —conjuntamente— y delineante de segunda, así como de éste a delineante de primera.

Art. 51.—Los ascensos de auxiliares a reproductor fotográfico o calificador, y de éstos a delineante de segunda y de éste a delineante de primera, se llevarán a cabo:

1.º Por rigurosa antigüedad en la categoría inmediata inferior.

2.º De libre designación de la Empresa entre el personal de este Subgrupo.

Art. 52.—Técnicos no titulados, Subgrupo de técnicos de organización. Los ascensos de este personal abarcarán desde la categoría de auxiliar a la de técnicos de organización de primera, con sujeción a los siguientes turnos:

1.º Por rigurosa antigüedad en la categoría inmediata inferior.

2.º De libre designación de la Empresa entre este personal.

Art. 53.—Grupo administrativo. La proporción matemática de categorías en este Grupo, con exclusión de los aspirantes y de los jefes de primera y de segunda, será la siguiente:

1.º El setenta y cinco por ciento, conjuntamente, entre oficiales de primera y de segunda.

2.º El veinticinco por ciento restante, personal auxiliar.

Art. 54.—Los ascensos del personal de este Grupo abarcarán desde la categoría de auxiliar a la de oficial de primera, de acuerdo con los siguientes turnos:

1.º Por rigurosa antigüedad entre los que cuenten con más tiempo de servicio en la categoría inmediata inferior.

2.º Por libre designación de la Empresa entre el personal de este Grupo.

Art. 55.—Los ascensos a las categorías laborales de jefe de primera y jefe de segunda, serán siempre de libre designación de la Empresa.

#### CAPITULO VI.—Indemnización por cese voluntario

Art. 56.—Cualquier productor de la Empresa —con la excepción que se recoge en el artículo siguiente—

tendrá derecho, si solicitare la baja en la misma, a una indemnización equivalente a seis mensualidades de sus ingresos reales, sin que dicha indemnización pueda ser inferior a veinticinco mil pesetas, entregándose en el momento de producirse aquélla.

Para el cálculo de la indemnización se tomará el promedio de los seis meses inmediatos anteriores al en que se solicite la baja, no computándose en ningún caso aquellas percepciones que no correspondan al desarrollo ordinario del trabajo, tales como horas extraordinarias, gratificaciones especiales, contratas, atrasos, y otras de análoga naturaleza.

Art. 57.—No se reconoce el derecho a la indemnización de referencia a aquel o aquellos trabajadores que resulten difícilmente sustituibles, en cuyo caso, de solicitarse por éstos la baja, cesarán sin que puedan disfrutar del expresado beneficio.

La dificultad en la sustitución será libremente apreciada por la Empresa, no admitiéndose reclamación alguna por este motivo.

Art. 58.—A los productores que hubiesen disfrutado permiso o excedencia por término superior a treinta días dentro del año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud del cese con indemnización, se les reducirá ésta en la cuantía de mil pesetas por cada mes de permiso o excedencia disfrutado.

Art. 59.—En todo caso, la Empresa se reserva la facultad de dejar sin aplicación, así como de concederle nueva efectividad, respecto de lo dispuesto en el artículo 56, tantas veces como lo considere oportuno, informando de ello previamente al Jurado de Empresa y otorgando a sus decisiones en este aspecto la oportuna publicidad y difusión.

#### CAPITULO VII.—Jornada de trabajo

Art. 60.—La jornada normal de trabajo será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, realizada en forma continuada.

Quedan exceptuados de este régimen de jornada normal:

- El personal perteneciente al Grupo Administrativo.
- Los técnicos de oficina.
- Los técnicos titulados al servicio de la Oficina Central y de las Secciones de Productividad, Medicina de Empresa y Seguridad.
- Los técnicos de laboratorio.
- Los técnicos de organización.

Para todos los cuales regirá la jornada laboral de cuarenta y cinco horas semanales, asimismo en régimen de trabajo continuado.

En cuanto a las mujeres de limpieza, habrá que distinguir:

a) Las que prestan sus servicios dentro de los recintos de fábrica en régimen de jornada completa, que se ajustará a lo dispuesto para el personal obrero.

b) Las que desarrollan sus tareas fuera de dichos recintos, que podrán ser destinadas, bien en régimen de seis horas diarias, bien en régimen de ocho horas, de conformidad con sus especiales horarios. El destino a un régimen u otro de jornada, o así como de horario, será de libre decisión de la Empresa.

Por lo que respecta al personal administrativo que presta sus servicios en el almacén de artículos, deberán turnarse los sábados de forma que alguno de ellos se encuentre en el mismo hasta las dieciséis horas, en que se cierra. En compensación, el que permaneciera en el trabajo el sábado correspondiente disfrutará del mismo día de la semana siguiente totalmente libre.

La jornada de trabajo del personal de panadería se ajustará a las exigencias y necesidades del servicio propio de la Empresa.

Art. 61.—Personal de muelle.—Este personal, con carácter general, tendrá la misma jornada y se regirá por idéntico horario que el resto del personal.

Sin embargo, excepcionalmente, cuando tengan que efectuar sus trabajos en conexión con personal obrero de los Servicios Portuarios que mantengan horario distinto al fijado en esta Dependencia, estarán obligados a ajustarse a aquél.

Art. 62.—Horario.—Todo el personal sujeto a la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, se regirá por el horario de ocho a dieciséis horas, a lo largo de todo el año. Se exceptúan de este horario los productores que realicen sus tareas en régimen de turnos, los cuales continuarán con la distribución horaria existente en la actualidad.

En cuanto al personal administrativo, técnicos de oficina, de laboratorio y de organización, y técnicos titulados al servicio de la Oficina Central y de las Secciones de Productividad, Medicina de Empresa y Seguridad, la norma general será la de regirse por el mismo horario que el establecido en el párrafo anterior, con la excepción del sábado, que comenzará la jornada a las ocho y concluirá a las trece horas.

Por lo que respecta a las mujeres de limpieza, el horario de las mismas será el siguiente:

Para las que trabajen jornada completa dentro del recinto de fábrica, el propio del personal obrero; para las restantes, que trabajen por horas o a jornada completa, de dieciséis a

veintidós, o bien de catorce a veintidós horas.

#### ECONOMATO

En cuanto al Economato, se adelantará en media hora la entrada y la salida, rigiéndose, en lo tocante a jornada laboral, por la que corresponde a cada Grupo profesional, con arreglo a lo estipulado en este convenio.

Art. 63.—El personal encuadrado dentro de la Sección de Trabajos Varios Generales podrá ser destinado, de acuerdo con las diferentes necesidades y servicios en los restantes talleres y Secciones, a desarrollar trabajos tanto en régimen normal de ocho a dieciséis horas como bajo el sistema de turnos.

Art. 64.—Descanso durante la jornada de trabajo.—El personal que desempeñe su habitual función diaria en jornada de trabajo ininterrumpida y durante ocho horas diarias, disfrutará de 30 minutos de descanso, de doce a doce y treinta horas. La hora señalada para el expresado descanso podrá ser única para toda la fábrica o fraccionada en diferentes turnos, según las necesidades del personal, y en todo caso teniendo en cuenta la cabida de los diferentes comedores.

Respecto de los trabajadores que realicen sus labores en régimen de turnos, la Empresa señalará asimismo el momento adecuado para gozar del mencionado descanso de 30 minutos, que se disfrutará con una tolerancia de más/menos una hora coincidiendo con la mitad de la jornada.

Art. 65.—Dado que el descanso que se concede tiene por finalidad inmediata que el trabajador alivie su fatiga y pueda reponer sus fuerzas, se establece que el tiempo destinado al mismo podrá ser empleado por aquél de la forma y en la manera que estime más conveniente, pero en ningún caso se permitirá salir del recinto de la factoría o sus dependencias con ocasión del mencionado descanso, considerándose la infracción de este principio como abandono del trabajo.

Art. 66.—Cuando se trabaje en régimen de turnos, la Empresa, atendidas las necesidades de la producción, podrá establecer se trabajen ocho horas efectivas, en cuyo caso se incrementará el factor correspondiente de la valoración para compensar este aumento de jornada.

Art. 67.—Una vez iniciada la jornada ningún productor podrá ausentarse de su puesto de trabajo, si no cuenta para ello con la debida autorización de su jefe inmediato. Dicha autorización deberá realizarse por es-

crito, recogiendo las causas que la justifiquen, en los impresos que se establezcan al efecto, y una vez cumplimentado este requisito por el aludido personal superior, se pasará al Departamento de Personal, quien verificará los motivos y la duración de la ausencia.

El productor que contraviniera lo dispuesto en el presente artículo incurrirá en falta, que se sancionará reglamentariamente.

Art. 68.—Comienzo y cese de la jornada.—Los trabajadores se comprometen a iniciar la jornada de trabajo con toda puntualidad y a la hora señalada, de tal manera que al toque de sirena que anuncie el comienzo de aquélla, o, en su caso, a la hora determinada de antemano para el mismo, deberán encontrarse al pie de sus respectivos puestos de trabajo, no abandonando éstos hasta que el correspondiente toque de sirena advierta el fin de la jornada. De la misma manera, se obligan a no desayunar, almorzar o comer, o lavarse durante las horas de trabajo, con ánimo de prepararse o disponerse para la salida antes del término de la jornada.

El incumplimiento del compromiso recogido en el párrafo anterior será considerado como falta, y sancionado por la Empresa.

Art. 69.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62, los trabajadores en régimen de turnos continuarán con la distribución horaria existente en la actualidad.

El día de trabajo para este personal, comenzará a las 5,30 horas, efectuándose los correspondientes relevos a las 13,30 y 21,30 horas. Por consiguiente, en los talleres o secciones exceptuados de trabajar en domingos y festivos, será último turno el de las 21,30 del día anterior a los mismos, reanudándose las labores con el de las 5,30 del día siguiente a aquéllos.

Los servicios en los que exista actualmente turnos especiales, cuyo horario no se ajuste al expresado en este artículo, continuarán con el mismo régimen, siempre que por necesidades del servicio no se haga preciso modificar los mismos.

#### CAPITULO VIII.—Permisos, licencias y excedencias

Art. 70.—Ausencias retribuidas. La Empresa concederá permiso a su personal, con derecho a percibir la remuneración íntegra pactada, por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

1) Matrimonio del productor. En tal caso, los productores de esta Empresa disfrutarán una licencia de diez días naturales.

Si el matrimonio fuera el de un

hijo, hermano o hermano político, se concederá un día de licencia por tal causa.

2) Alumbramiento de esposa. Con motivo del alumbramiento de la esposa se concederá licencia por un día. De surgir complicaciones en dicho alumbramiento, que hagan necesaria la intervención o internamiento sanitario, la duración del permiso será de cuarenta y ocho horas.

3) Enfermedad grave a intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padres, padres políticos o hermanos. En tales casos, los productores tendrán derecho a un día, que puede ser ampliado por la Empresa en casos debidamente justificados.

4) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, padres políticos e hijos políticos. En estos supuestos, la licencia comprenderá dos días. Cuando se trate de abuelos, nietos, hermanos políticos, hijos adoptivos e hijastros, abuelos políticos, tíos políticos y sobrinos, la licencia por este motivo será de un día.

5) Exámenes. Cuando los productores de esta Empresa tengan necesidad de concurrir a exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, se les concederá permiso retribuido por el tiempo estrictamente necesario, previa justificación de los interesados, que podrá hacerse mediante exhibición del documento de matrícula y la notificación de convocatoria para los oportunos ejercicios, siendo de aplicación en todo caso lo dispuesto en la Orden Ministerial de 16 de marzo de 1945.

6) Deberes públicos. Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho a faltar a su trabajo por el tiempo indispensable en el caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

7) Asistencia a reuniones sindicales o de Mutualidad. También se concederá permiso, sin pérdida de la retribución, por consecuencia de reuniones sindicales o de Mutualidad, respecto de aquellos trabajadores que ostentaren cargos sindicales o mutualistas, siempre y cuando que los mismos fuesen reglamentariamente convocados, dando aviso a la Empresa con la debida antelación, y justificando posteriormente la utilización del permiso para dicho fin, sin cuyos requisitos esta clase de ausencias se considerará como faltas no justificadas.

Si dichas ausencias se prolongaran por más de dos jornadas consecutivas o se repitieran más de cinco días al mes, el trabajador perderá el derecho a exigir la retribución que normalmente le correspondía.

Art. 71.—En todos los casos a que

se refiere el artículo anterior —excepto cuando se trate de matrimonio— el trabajador a quien se le reconociere el correspondiente derecho percibirá la remuneración íntegra que hubiera alcanzado en el día inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante del permiso. Cuando la licencia se deba a matrimonio del productor, la remuneración se calculará tomando como base diaria el promedio de la totalidad del salario percibido por el mismo, en atención al normal desarrollo de su trabajo, en el trimestre inmediatamente anterior al de la celebración del matrimonio.

Art. 72.—En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, los trabajadores deberán presentar en la Sección de Administración del Departamento de Personal y en los plazos que para cada caso se determinen, los justificantes y documentos que acrediten la existencia de la causa invocada para el disfrute del permiso, sin cuyo requisito la ausencia se considerará como no justificada, con las consecuencias que de esta consideración resultaren.

Art. 73.—Los justificantes a que alude el artículo anterior serán los que a continuación se enumeran, con el carácter de mínimos, y sin perjuicio de aquellos otros que pudieran exigirse para algún caso determinado, o fueran aportados voluntariamente por el trabajador.

a) Licencias por matrimonio. La justificación del motivo quedará cubierta mediante la presentación de la partida de casamiento expedida por el Registro Civil, uniéndose al expediente personal del interesado, o la exhibición del Libro de Familia, tomándose nota de ello en la ficha correspondiente del trabajador. El plazo para la presentación de este documento en el Departamento de Personal será de cinco días naturales a contar desde que haya tenido lugar la reincorporación al trabajo.

Si se tratase de boda de hijo o hermano, bastará la certificación de asistencia expedida por el señor cura titular de la parroquia en donde la ceremonia hubiere tenido lugar.

b) Alumbramiento de esposa. En este caso se estimará realizada la justificación de la licencia con la partida de nacimiento del hijo, expedida por el Registro Civil o Libro de Familia, presentándose en el Departamento de Personal dentro de los siete días naturales siguientes a la inscripción del nacimiento. Si se tratara de la partida del Registro Civil quedará la misma incorporada al expediente del interesado para surtir los efectos pertinentes en las distintas concesiones y exigencias de orden laboral, mientras que si lo que se

exhibe es el Libro de Familia se procederá a tomar nota de los datos pertinentes en la ficha personal del trabajador.

Si, como consecuencia del desarrollo anormal del parto no hubiere tenido lugar la inscripción de referencia, la Empresa podrá exigir, si lo considera oportuno, una certificación del médico o comadrona que hubieran prestado su asistencia durante el mismo.

c) Enfermedad grave e intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres o hermanos y padres políticos. Las causas que en este apartado se especifican deberán justificarse mediante certificado del médico que hubiere asistido al familiar de que se trate, o de la entidad en que éste hubiera sido internado e intervenido, con la expresión del tipo de enfermedad y la fecha en que se hubiera producido o manifestado aquélla, o efectuado la intervención. Dicho certificado deberá presentarse en la Empresa el día en que la ausencia por tales motivos hubiera tenido lugar.

d) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos, padres políticos e hijos políticos. Cuando la causa de la licencia sea el fallecimiento de alguno de los parientes a que se alude en el presente epígrafe, podrá justificarse la ausencia bien por la partida de defunción expedida por el Registro Civil, bien por la que por idéntico motivo se libre por el señor cura párroco correspondiente, debiendo aportarse cualquiera de ellas, en la Sección de Administración del Departamento de Personal, en un plazo que no exceda de las setenta y dos horas siguientes al día en que la ausencia hubiera tenido lugar.

e) Deberes públicos. Si el no acudir al trabajo se debiera al cumplimiento de una obligación pública inexcusable, habrá de presentarse, asimismo, en la Sección de Administración del Departamento de Personal, y dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido la ausencia, el documento que acredite haberse dado la circunstancia determinante de la oportuna licencia, así como el tiempo de duración a que la misma se contraiga.

Art. 74.—Licencia para asuntos propios.—Todo trabajador podrá faltar al trabajo durante tres días consecutivos o alternos, formulando petición en tal sentido ante su departamento, con veinticuatro horas, como mínimo, de antelación, y sin necesidad de acreditar los motivos que tenga para su ausencia, considerándose esta clase de faltas como justificadas a los efectos que se previenen en los párrafos siguientes.

No gozará de este derecho el tra-

bajador que haya cometido una o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo en los seis meses anteriores, o que hubiese sido sancionado, dentro del año precedente, por falta grave.

El trabajador no percibirá devengo alguno en las ausencias a que se refiere este artículo, pudiendo, además, ser denegadas por la Empresa cuando no lo permitan, a juicio de ésta, las necesidades del servicio.

El derecho al disfrute de la expresada licencia se considerará consolidado por año natural completo, sin que el hecho de no haberla disfrutado en períodos anteriores suponga el aumento o acumulación de dichos días en un determinado año.

Art. 75.—Excedencias.—En la Dependencia de Asturias de la "Real Compañía Asturiana de Minas", se reconocen tres clases de excedencias, una voluntaria, otra obligatoria y una tercera forzosa.

Art. 76.—Excedencia voluntaria. La Empresa podrá conceder la excedencia a todo el personal que la solicite, siempre que el peticionario lleve un mínimo de cinco años al servicio de la misma y resulte justificada la conveniencia o necesidad de aquélla.

Esta excedencia no podrá concederse por un período inferior a tres meses ni superior a un año.

Art. 77.—La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse por escrito, expresando el motivo en que se funda, y dirigida a la Dirección de la Empresa, por conducto de la Sección de Información y Control del Departamento de Personal, con una antelación de quince días, por lo menos, a la fecha en que el interesado tenga el propósito de no acudir al trabajo.

La Dirección, dentro de ese plazo de quince días, después de recabar las aclaraciones e informes que estime pertinentes, resolverá acerca de la concesión de la excedencia y plazo de la misma.

En todo caso, la concesión de las excedencias quedará supeditada a las exigencias del servicio.

Art. 78.—Excedencia obligatoria. La Empresa concederá obligatoriamente la excedencia, por una sola vez en la vida profesional del productor y por un período no superior a un año, a su personal, en una proporción que no exceda del dos por ciento de su plantilla, por motivos debidamente justificados, de orden familiar (tales como atender a familiares enfermos, llevar la dirección del hogar, cuidar de los padres o hermanos menores, etc.), terminación o ampliación de estudios, preparación de ope-

siones y otros de análoga naturaleza.

Una vez que las excedencias de este carácter rebasen el porcentaje del dos por ciento de su plantilla, la Empresa queda liberada de la obligatoriedad de su concesión, renaciendo dicha obligación cuando el expresado porcentaje vuelva a ser menor del indicado.

Art. 79. — Tanto la excedencia obligatoria, como voluntaria, no darán derecho al percibo de sueldo ni retribución de ninguna especie de la Empresa, y el tiempo que dure la misma no será computable a ningún efecto, perdiendo el derecho a reintegro en aquélla si no solicita en tal sentido antes de expirar el plazo por el cual la excedencia se hubiera concedido.

Art. 80.—Excedencia forzosa.—La concesión de la excedencia será forzosa cuando se haga a petición de la autoridad competente para el desempeño por el productor de un cargo público o sindical.

Esta excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo que la determine, siendo aquél computable a efectos pasivos y de antigüedad.

El reintegro en la Empresa deberá solicitarse dentro del plazo de treinta días siguientes al cese en el cargo público o sindical, teniendo derecho el excedente a ocupar la misma plaza que desempeñase anteriormente.

De transcurrir dicho término sin que el trabajador solicite el reintegro, se entenderá que renuncia a su destino en la Empresa, causando baja.

Art. 81.—Siempre que se hubiera concedido una excedencia, cualquiera que fuese su clase, y como trámite previo al reintegro y al disfrute de la misma, el excedente deberá ser reconocido por los Servicios Médicos de Empresa, que comprobarán su estado físico y dictaminarán si el trabajador continúa con la necesaria aptitud, tanto física como intelectual, para desempeñar el cargo que antes ocupaba. De no continuar el excedente con la necesaria aptitud física e intelectual causará baja en la Empresa, pudiendo el trabajador afectado acudir a la vía procesal oportuna, si no estuviere conforme con el dictamen médico.

Art. 82.—En todos los casos de excedencia previstos, el tiempo que dure las mismas no será descontado a los efectos del cómputo de antigüedad.

Art. 83.—Matrimonio del personal femenino.—Las mujeres que prestan servicio en la Empresa, al contraer matrimonio, podrán optar entre:

a) Continuar al servicio de la misma.

b) Resolver su contrato, con derecho, en concepto de indemnización o dote, a una cantidad equivalente a un mes de salario por año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades, considerándose a estos efectos, la fracción de año de servicio como anualidad completa.

En este caso no se entenderá comprendido en el salario las percepciones de carácter extraordinario (horas extraordinarias, atrasos, trabajos excepcionales), lo que dependa de circunstancias de orden familiar ni ayuda para vivienda. Si la Empresa, en el momento de la resolución del contrato, estuviere concediendo indemnizaciones por cese voluntario, con carácter general y en cuantía superior a la que de lo dispuesto en el presente apartado se derive, prevalecerá esta cifra superior como más beneficiosa.

El derecho de opción establecido en el presente artículo deberá ejercitarse por escrito dentro de los quince días anteriores a la fecha de celebración del matrimonio, entendiéndose que la trabajadora opta por lo dispuesto en el apartado b), caso de no hacer uso del referido derecho en dicho plazo.

Art. 84. — Servicio militar.—El personal que se incorpore a filas tendrá derecho a una licencia sin sueldo, por el período que dure aquél y dos meses más, así como a interrumpir ésta si obtuviere del Ejército permiso temporal superior a quince días.

Durante su permanencia en filas percibirá de la Empresa las pagas extraordinarias y la cuantía correspondiente del régimen de protección a la familia, si tuviere derecho a ello.

Art. 85. — Consultorios Médicos. Los permisos para la asistencia a consultas médicas de tipo ambulatorio, deberán ajustarse a las siguientes normas:

1.º—Todo productor que precise asistir a una consulta médica deberá proveerse del oportuno volante, solicitándolo a su jefe inmediato, haciéndose constar en el mismo el nombre y apellidos del interesado, fecha y hora de salida de la fábrica.

Una vez en posesión del mencionado volante, el productor deberá personarse en los Servicios Médicos de Empresa, por los que se procederá a tomar nota del médico consultor, firmándose y sellándose aquél, sin cuyo requisito no tendrá validez a los efectos de justificación de la ausencia.

Concluida la consulta, y reintegrado el productor a su puesto de trabajo, deberá entregar el volante a su jefe inmediato, quien se cuidará

de anotar la hora en que se hubiera incorporado al mismo.

Por su parte, el trabajador debe procurar que el médico a cuya consulta hubiere acudido se sirva firmar el oportuno control, así como la hora en que aquélla hubiere tenido lugar.

Finalmente, todos los departamentos deberán remitir a los Servicios Médicos de Empresa los volantes extendidos dentro de las doce horas siguientes.

2.º—Para autorizar los volantes que justifiquen la ausencia por este motivo, los Servicios Médicos deberán tener presente lo siguiente: no se podrá autorizar, amparándose en la asistencia al consultorio médico:

a) El acudir a consultas de tipo particular.

b) La asistencia acompañando a un familiar, o para efectuar consultas en nombre de éstos, sin perjuicio de que los Servicios Médicos de Empresa, puedan autorizar dicha asistencia en casos excepcionales y verdaderamente acreditados.

c) Asistencia a Ambulatorios del Seguro Obligatorio de Enfermedad, fuera de las horas establecidas para la consulta de los mismos.

Si algún productor cometiera falsedad en lo relativo a la asistencia a consultorios médicos será debidamente sancionado.

Los Servicios Médicos de Empresa prestarán especial atención a aquellos productores que asistan con frecuencia a consultas médicas, a fin de practicarles exploraciones o reconocimientos conducentes a la localización y erradicación de su dolencia.

#### CAPITULO IX.—Régimen de retribuciones

Art. 86.—Absorbilidad. — Todas las mejoras que se consideran en el presente convenio y sean consecuencia del mismo, mientras dure el plazo de vigencia o de sus prórrogas serán absorbibles o compensables con cualquiera otra que pueda derivarse de disposiciones legales o de resoluciones obligatorias de carácter general o no.

No obstante lo dispuesto en el párrafo precedente, si el aumento fuere motivado por variación en la cotización a Seguridad Social, se conviene que aquél sea soportado por la Empresa y trabajadores, cada cual en la parte que le corresponda según la Ley.

Art. 87.—Absorción.—Las retribuciones contenidas en el presente convenio, sea cual sea el nivel de las mismas y sus perceptores, absorberán los siguientes conceptos retributivos:

1) 20 por ciento de trabajos pe-

2) 20 por ciento de trabajo nocturno.

3) 20 por ciento de jefe de equipo.

4) 30 minutos de descanso abonados y trabajados en jornada continuada, por lo que respecta a aquellos puestos de trabajo cuya retribución venga fijada bajo el sistema de valoración. En los restantes casos, la expresada cuantía será abonada con independencia del salario fijado en las tablas del presente Convenio Colectivo.

5) 10 por ciento panadería.

6) Primas y premios percibidos con anterioridad a este convenio.

7) Desgaste de herramienta.

8) Convenio particular celebrado por los practicantes el 1.º de agosto de 1961.

9) 10 por ciento voluntario de la Empresa.

10) Bonificación voluntaria por asistencia.

11) Bonificación voluntaria.

12) Mejoras.

13) Participación en beneficios.

14) En general, cualquier otro concepto no comprendido en la presente relación ni en la del artículo 88 siguiente, sea cual fuere el momento de su concesión y la naturaleza del mismo, y provenga de disposición legal o resolución, hubiere sido voluntariamente concedido por la Empresa o pactado entre ésta y él o los trabajadores respectivos.

Art. 88. — Normas generales de retribución. — Las retribuciones del personal, de acuerdo cada clase con sus respectivas características, están constituidas por los siguientes conceptos.

a) Sueldos establecidos en la vigente Reglamentación de Trabajo y el Decreto 2.187/68 de 10 de agosto.

b) Retribución voluntaria, que es la diferencia existente entre el concepto anterior y el salario de nivel estricto, que se fija en ciento treinta pesetas diarias. Esta retribución voluntaria quedará acogida al artículo 4.º, Apartado 7 del Decreto de 21 de septiembre de 1960.

c) Premio de antigüedad.

d) Suplemento de valoración de puesto de trabajo en su caso.

e) Plus especial de Convenio, que será fijado por la empresa respecto de algunos puestos de trabajo, para premiar al trabajador que se distinga por su vinculación y comportamiento así como por la diligencia y calidad de su trabajo diario. Este Plus se devengará con arreglo a los valores que en su día determine la Empresa, y no serán afectados por el mismo todos los puestos de trabajo existentes en la Dependencia, sino solamente

los que en su momento se designe por la Dirección de la misma.

f) Gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad.

g) Salario de domingos y días festivos.

h) Prestación de protección familiar, cuando corresponda.

i) Horas extraordinarias.

j) Plus de distancia.

Artículo 89.—Las retribuciones señaladas se entienden corresponden a la jornada completa. Cuando se realice otra de menor duración, aquellas experimentarán la reducción proporcional correspondiente.

Art. 90.—Seguridad Social.—Las mejoras estipuladas en el presente Convenio estarán exentas de cotización para Seguros Sociales y Mutualismo Laboral.

La cotización a la Seguridad Social y Mutualismo Laboral se efectuará de conformidad con las bases establecidas o que se establezcan durante el presente Convenio por la autoridad laboral competente.

Art. 91.—Retribuciones del personal obrero.—El personal obrero podrá ser destinado o no a puesto valorado de trabajo.

En el primer caso percibirá la retribución con arreglo a la cuantía que bajo la forma de jornal diario, se señala en las correspondientes tablas de valoración.

Los que no sean destinados a puesto valorado, recibirán la cifra estipulada como salario de nivel estricto que, como queda dicho en el apartado b) del artículo 88, es de ciento treinta pesetas diarias.

Todo ello sin perjuicio de percibir en su caso, los demás conceptos retributivos que les correspondan.

Art. 92.—Suplemento de valoración de puestos de trabajo.—En la Empresa existen puestos que han sido objeto de valoración y otros que no lo han sido por razón de sus específicas características o naturaleza.

Para la valoración de tales puestos, cuya relación se incorpora a este Convenio en calidad de anexo, se han tenido en cuenta los conceptos que aparecen ya relacionados en el párrafo 2.º del artículo 21.

Dado que la expresada relación ya fué incluida en los Contratos Colectivos anteriores y los niveles señalados por la Empresa resultaron alterados en varios casos, como consecuencia de peticiones de trabajadores alegadas a lo largo de años, se aclara que los fijados en el anexo de referencia que a este pacto se incorpora no podrán ser revisados en ningún caso, salvo que resulten modificadas las circunstancias del puesto o puestos de trabajo determinantes de cada va-

loración, o hayan variado las funciones del mismo.

Art. 93.—Retribuciones del personal subalterno:

Listero, 4.970 pesetas al mes.

Almacenero, 4.540.

Chófer de turismo, 5.390.

Chófer de camión, 5.300.

Pesador y basculero, 4.440.

Guarda Jurado de Industria, 4.900.

Vigilante, 4.760.

Cabo de guardas, 5.500.

Ordenanzas, 4.440.

Botones de 14 años, 1.900.

Botones de 15 años, 2.210.

Botones de 16 años, 2.640.

Botones de 17 años, 3.060.

Conserje, 4.700.

Enfermero, 4.760.

Dependiente principal economato, 4.900.

Dependiente Auxiliar economato, 4.440.

Aspirante de 14 años economato, 1.900

Aspirante de 15 años de economato, 2.210.

Aspirante de 16 años de economato, 2.640.

Aspirante de 17 años de economato, 3.060.

Telefonista, 4.440.

Artículo 94.—No obstante hablarse en el artículo anterior de chófer de camión y de turismo, como si se tratase de especialidades diferentes, ello se ha hecho exclusivamente a efectos de denominación, considerándose por la empresa, en realidad, como productores que realizan una misma función, que requiere idéntica preparación y conocimientos. Por esa razón, se estipula que cualquiera de esos productores podrán ser destinados indistintamente, con carácter fijo o accidental, tanto a la conducción de uno como de otro tipo de vehículo.

Sin embargo, dado que el manejo de los camiones entraña una mayor penosidad, se establece que los chóferes que sean destinados a los mismos percibirán un suplemento en concepto de gratificación, de veintiuna peseta por día de trabajo efectivo al servicio de tales camiones.

A efectos retributivos el personal encargado, capataz especialista y capataz de peones ordinarios, quedan integrados bajo la denominación genérica de encargados

b) Técnicos de oficina: pesetas mes.

Delineante proyectista, 7.400

Dibujante proyectista, 7.400.

Delineante de primera, 6.290.

Práctico de Topografía, 6.130.

Delineante de segunda, 5.500.

Calcador, 4.970.

Reproductor fotográfico, 4.700.

Auxiliar, 4.700.

Aspirante de 14 años, 2.000.

Aspirante de 15 años, 2.530.

Aspirante de 16 años, 3.060.

Aspirante de 17 años, 3.590.

c) Técnicos de Laboratorio:

Analista Jefe, 7.000.

Analista de primera, 6.130.

Analista de segunda, 5.540.

Auxiliar, 4.700.

Aspirante de 14 años, 2.000.

Aspirante de 15 años, 2.530.

Aspirante de 16 años, 3.060.

Aspirante de 17 años, 3.590.

d) Técnicos de Organización:

Técnico de Organización de primera, 6.130.

Técnico de Organización de segunda, 5.390.

Auxiliar de Organización, 4.970.

Aspirante de Organización, 3.590.

También se estipula que, en adelante, serán responsables los chóferes, a efectos económicos, de las multas que les fueren impuestas por infracción de las normas de circulación en la cuantía del veinte por ciento de las mismas.

Art. 95.—Se aclara que el suelo asignado al personal de categoría laboral guarda y enfermero, ha sido calculado teniendo en cuenta el régimen de relevos a que se hallan sometidos.

Art. 96.—Retribuciones del personal administrativo: pesetas mes.

Jefes de segunda, 7.880 pesetas

Oficial de primera, 6.290.

Oficial de segunda, 5.760.

Auxiliar administrativo, 4.970.

Aspirante de 14 años, 2.000.

Aspirante de 15 años, 2.530.

Aspirante de 16 años, 3.060.

Aspirante de 17 años, 3.590.

Art. 97.—Retribuciones del personal técnico titulado y no titulado.

A) Personal técnico titulado.

Peritos y aparejadores, 8.670.

Facultativo de Minas, 8.670.

Maestros Industriales, 7.090.

Ayudante técnico sanitario, 8.670.

B) Técnicos no titulados.

a) Técnicos de taller:

Maestros de taller, 6.340.

Maestros de segunda, 6.130.

Contramaestre, 6.340.

Encargado, 5.500.

Art. 98.—Los facultativos de Minas sujetos al régimen de turnos y que presten sus servicios en talleres o secciones de producción, percibirán, sobre los sueldos enunciados para los mismos, los siguientes conceptos independientes:

1.º Por incomodidad, 530 pesetas mes.

2.º Por compensación de festivos, 635.

3.º Por producción, 530.

4.º Plus especial de Convenio, entre 0 y 1.500 pesetas mes.

Art. 99.—Los técnicos no titulados de taller sujetos al régimen de turnos y que presten servicios en talleres o secciones de producción percibirán, sobre los sueldos enunciados para los mismos, los siguientes conceptos:

1.º Por incomodidad, 318 pesetas mes.

2.º Por compensación de festivos, 424 pesetas mes.

3.º Por producción, 530.

Art. 100.—Horas extraordinarias. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Jornada Máxima Legal, se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación o denegación al productor.

No obstante ello, en aquellos casos en que se produzcan averías que exijan una perentoria reparación, cuando concurren circunstancias de fuerza mayor o bien cuando de no trabajarlas se deriven daños o perjuicios para la empresa, se considera obligatoria su prestación y el productor que se negare a ello incurrirá en responsabilidad, que será debidamente sancionada.

Art. 101.—Recargos en horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se pagarán con el siguiente recargo:

1.º Dos primeras horas extras, recargo del 30 por ciento.

2.º Tercera hora extra y sucesivas, recargo 50 por ciento.

3.º Horas extras de diez de la noche a seis de la mañana recargo del 50 por ciento.

En domingo, y festivos:

1.º En jornada de día, recargo del 50 por ciento.

2.º De diez de la noche a seis de la mañana recargo del setenta y cinco por ciento.

Art. 102.—El valor de las horas extraordinarias vendrá determinado en consideración a la remuneración diaria correspondiente a puesto de trabajo valorado o de salario de nivel estricto, incrementado con el premio de antigüedad sobre los que habrán de ser aplicados los correspondientes porcentajes, según el número y condiciones de las trabajadas para cada productor.

Art. 103.—Antigüedad.—La cuantía de los premios por antigüedad se calculará sobre las bases salariales de las Reglamentaciones, y, en su caso, sobre los salarios mínimos interprofesionales, fijado por el Ministerio de Trabajo.

En orden a esta percepción, se computará la totalidad de los años de servicio en la empresa, cualquiera que sea el Grupo pro-



resional o categoría en que se encuentre encuadrado.

Siempre que el productor ascienda de categoría o cambie de Grupo, pasará a percibir el premio de antigüedad calculado sobre las nuevas bases salariales que a la superior categoría o distinto Grupo le correspondan.

Art. 104.—Gratificaciones extraordinarias.—Se abonarán a los productores dos gratificaciones extraordinarias. Una con motivo de la festividad del 18 de Julio y la otra con ocasión de la Navidad.

A efectos de abono dichas gratificaciones serán de quince días la correspondiente a "18 de Julio" y de una mensualidad la relativa a la festividad de Navidad. Su cuantía se calculará tomando como base diaria el promedio del total de lo percibido por cada trabajador en concepto de salario de nivel estricto, suplemento de valoración, premio de antigüedad y plus especial de Convenio en su caso, en los tres meses inmediatos anteriores a aquel en que se efectúe la paga, o la fecha de la baja por enfermedad o accidente, si en el plazo adoptado para el cómputo se hubiera dado esta circunstancia.

Respecto de los productores que estuviesen cumpliendo el servicio militar, se calculará la paga que les corresponda con arreglo a lo anteriormente establecido, pero tomándose como período para el cálculo de la base diaria los tres meses inmediatamente anteriores al de su incorporación a filas.

Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas el día laborable anterior al 18 de Julio y 22 de Diciembre, respectivamente, abonándose al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o de mes se computará como unidad completa.

Art. 105.—Día del Jubilado.—Se declara con carácter oficial en esta Dependencia la fecha del 18 de Julio como día del Jubilado, celebrándose con tal motivo varios actos de homenaje y una comida de hermandad de todo el personal retirado.

Estimándose por ambas representaciones que a este homenaje deben prestar su cooperación todos los que integran el personal activo de la empresa, se estipula que de la cantidad a percibir por la gratificación extraordinaria del 18 de Julio, se deduzca sesenta pesetas a cada productor, con carácter obligatorio, reteniéndose directamente al hacer el pago de aquélla y haciéndose

figurando en el correspondiente libramiento.

La aportación de la empresa, con el mismo fin, será igual a la cantidad recaudada por los productores.

Para la administración de los fondos recaudados y planeamiento y organización de los actos que deben celebrarse cada año, se designará una Comisión dentro del seno del Jurado de empresa, que en estrecha colaboración con el Departamento de Personal de la misma, tendrá a su exclusivo cargo todo lo relativo a dicha organización, debiendo finalmente rendir cuentas al Jurado del destino dado a los fondos y de los pormenores de los actos organizados.

Art. 106.—El personal técnico, administrativo y subalterno, percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad, una mensualidad de sus haberes por cada una de ellas.

Art. 107.—Vacaciones retribuidas. El personal obrero disfrutará de veinte días laborables de vacaciones anuales retribuidas, y se fijará la cuantía de la retribución tomando como base diaria el promedio de la totalidad del salario percibido por cada productor, en atención al normal desarrollo de su trabajo en el trimestre inmediatamente anterior al mes de la fecha en que comience el disfrute de las mismas, e incluyéndose la parte proporcional de las percepciones de Ayuda Familiar y premio de antigüedad.

Art. 108.—Las vacaciones deberán disfrutarse sin interrupción. No obstante, si algún productor lo solicitare y la organización de los servicios lo permitiera, podrá autorizarse el disfrute de aquéllas en dos o más períodos, uno de los cuales deberá ser, por lo menos, de diez días consecutivos.

Art. 109.—Vacaciones de personal administrativo, técnicos no titulados y subalternos.—El personal antes mencionado disfrutará de veinte días laborables de vacaciones anuales retribuidas, ajustándose en cuanto a las demás condiciones y requisitos, al régimen de vacaciones del personal obrero.

Art. 110.—Vacaciones del personal técnico titulado medio.—Este personal gozará de treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas en idénticas condiciones y con los mismos requisitos que el resto del personal.

Art. 111.—De acuerdo con las disposiciones generales vigentes en la materia, las vacaciones deben disfrutarse inexcusablemente, por cuya razón la empresa no las compensará en metálico caso de que al-

gún productor no haga uso de su derecho a gozar del descanso anual retribuido. Se exceptúan de lo anterior los supuestos de baja por inutilidad física, excedencia forzosa o fallecimiento, antes de la fecha prevista para el disfrute de las vacaciones, en cuyo caso será debidamente valoradas y compensadas en metálico dichas vacaciones.

Art. 112.—Recuperación de fiestas.—Las festividades declaradas recuperables en el Calendario Oficial de Fiestas quedarán equiparadas a todos los efectos a las no recuperables.

Como consecuencia de lo anterior el personal que venga prestando sus servicios en régimen de turnos tendrá derecho a disfrutar de los descansos correspondientes a las mismas.

Art. 13.—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior el Jueves Santo tendrá la consideración de día de trabajo a todos los efectos, declarándose en compensación, como festivo, el Sábado Santo, con lo que no se trabajará, en esta Dependencia, a partir de dicho Jueves Santo y hasta el Martes de Pascua, con las excepciones referentes al régimen de turnos y otros servicios especiales.

Art. 114.—Ropa de trabajo.—Se proveerá de ropa a todo el personal obrero mediante la entrega de dos buzos inicialmente, y uno anualmente, al objeto de que todo el personal pueda llevar a cabo el correspondiente aseo y limpieza de su ropa. Aquellos puestos de trabajo que a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, requiera la utilización de ropa especial, se les proveerá de la más adecuada y con la duración que en cada caso se determine.

A los puestos considerados excepcionalmente sucios se les asignarán dos buzos al año, cuyas entregas serán efectuadas coincidiendo con el principio y la mitad del año natural.

Art. 115.—Impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal.—El Impuesto sobre el rendimiento del trabajo personal, a cuyo abono se hallan obligados la totalidad del personal perteneciente a la 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> lista, que corresponden al personal Empleado y Subalterno, será abonado íntegramente por la empresa.

Art. 116.—Ayuda para casa habitación.—La empresa en su deseo de proteger a la familia que hubieran creado y constituido sus trabajadores, o que éstos sostengan a sus expensas, satisfará a aquellos que reúnan la condiciones y requisitos que en los artículos siguientes se establecen, una cantidad mensual,

en concepto de ayuda para casa-habitación, que será de:

400 pesetas para el personal obrero.

600 pesetas para el personal subalterno.

800 pesetas para el personal administrativo y técnico.

Art. 117.—Tendrán derecho a la ayuda para casa-habitación los trabajadores casados, así como aquellos otros que, no estándolo, disfruten de la consideración de cabezas de familia, según lo que se dispone en el artículo siguiente.

En todo caso, se requerirá que el interesado no esté ocupando una vivienda propiedad de la empresa.

Art. 118.—A los efectos de la percepción de esta ayuda, se considerarán cabezas de familia aquellos productores bajo cuya exclusiva dependencia y amparo económico, por razón de parentesco o de adopción, convivan otras personas en un mismo domicilio.

El presente beneficio, en cuanto reconocido a los cabezas de familia, sólo se aplicará a los que de acuerdo con las reglas de derecho común se deban recíprocamente alimentos, o sea ascendientes y descendientes legítimos de éstos; y hermanos legítimos, así como los hijos adoptados en forma legal.

Respecto de los hermanos, para que se pueda conceder tal beneficio, habrán de ser menores de edad o incapacitados para el trabajo, o bien, tratándose de mujeres, si se dedican exclusivamente a las labores propias del hogar.

Art. 119.—Se entiende por cabeza de familia a efectos de percepción de la correspondiente ayuda para casa-habitación, a que el bajo cuya exclusiva dependencia y amparo económico convivan personas, de las relacionadas en los artículos precedentes, que aún percibiendo renta, pensión, sueldo o el equivalente a cualquier tipo de ingresos, sumados todos ellos y dividido por el número de componentes de la familia, excluidos tanto el interesado como su sueldo, no excedan de mil pesetas.

Art. 120.—La convivencia de varias familias en una misma casa no privará al jefe de cada una de ellas de su condición de cabeza de familia, en orden al percibo de la ayuda que en estos artículos se establece pero en tales casos será requisito indispensable que la habitación en la que convivan no sean propiedad de la empresa.

Art. 121.—No se concederá este beneficio por el solo hecho de haberse el interesado percibiendo el subsidio de protección a la familia, si no reúne, además, las exigencias

y condiciones que en su caso se enumeren.

Art. 122.—Cuantas cuestiones puedan promoverse al amparo de los artículos que se refiere a este beneficio, serán sometidas a la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, la cual, previos los estudios e informaciones que estime pertinentes, resolverá con carácter definitivo e inapelable mediante el procedimiento de voto secreto.

Art. 123.—La empresa se reserva el derecho a investigar en todo momento la veracidad y exactitud de cuantos datos se hubiesen consignado en las correspondientes instancias así como la omisión u ocultación maliciosa de otros encaminados a aclarar las verdaderas condiciones personales y situaciones familiares del solicitante.

Si de las averiguaciones efectuadas se comprobara que se viene percibiendo indebidamente la ayuda para casa-habitación establecida en estos artículos, será ésta suprimida automáticamente, sin perjuicio de ser exigido el reintegro de las cantidades percibidas con anterioridad a las mismas.

Art. 124.—Todos los productores a quienes se les hubiera reconocido el beneficio que en estos artículos se regula vienen obligados a comunicar a la empresa todos los cambios experimentados en su situación familiar que puedan afectar a su condición de cabezas de familia.

Art. 125.—Perderá el trabajador el derecho de percibir la ayuda para casa-habitación en el momento en que le fuere asignada u ofrecida para el mismo, vivienda propiedad de la empresa y no la aceptase.

Art. 126.—Siempre que el trabajador que viniese percibiendo ayuda para casa-habitación, se separase de su cónyuge, la empresa se reserva la facultad de abonar la cantidad fijada por aquél concepto a uno cualquiera de los cónyuges.

Si el trabajador en la empresa fuese el marido y a éste se le viniera haciendo normalmente el pago de ayuda para casa-habitación de producirse la separación de hecho podrá la empresa, de acuerdo con el párrafo anterior, efectuar el pago a la esposa, la cual suscribirá el recibo o recibos correspondientes, sin que el trabajador pueda entablar reclamación alguna contra la empresa por estos motivos.

Art. 127.—Distribución de viviendas en la empresa.—Para la asignación de viviendas propiedad de la Real Compañía Asturiana de Minas se seguirán los mismos criterios en cuanto a situación familiar

que los establecidos en los artículos anteriores.

Art. 128.—De acuerdo con el artículo precedente, el personal que reúna las condiciones exigidas y que hubiese formulado petición de vivienda, será incluido en un escalafón cuyo orden de preferencia será exclusivamente el de mayor antigüedad en la Dependencia, teniendo los diferentes Grupos profesionales de obreros, subalternos, técnicos y administrativos su propio escalafón con independencia unos de otros.

Art. 129.—El personal que se halle en los primeros puestos de los escalafones de referencia, a quienes se ofreciese una vivienda que por cualquier circunstancia no aceptasen, consumirá únicamente el turno correspondiente a la asignación de la citada vivienda, continuando en el mismo puesto de expectativa en que se hallaba con relación a futuras asignaciones pudiendo hacer uso de este derecho tantas veces como lo considere oportuno.

Art. 130.—La empresa se reserva la facultad de disponer libremente de cinco viviendas en cada año, que podrá asignar sin sujeción a ninguna norma, pudiendo también designar las que resulten necesarias a aquellos de sus productores que en razón de la especial naturaleza de sus trabajos deban residir próximos a la factoría.

Art. 131.—Suministros de energía eléctrica y carbón.—El personal administrativo y técnico titulado o no, disfrutará de una asignación mensual, por consumo de energía eléctrica, equivalente a 115 kilowatios.

Asimismo dicho personal percibirá mensualmente y en concepto de ayuda de carbón, la cantidad de cuatrocientas pesetas, pudiendo adquirir el combustible necesario en el Parque de Carbones de esta empresa.

Estos beneficios solo podrán ser solicitados por el personal mencionado en el párrafo primero que reúna la condición de casado o bien obtenga la consideración de cabeza de familia.

Art. 132.—Dietas de salida.—Se establece las siguientes cuantías de percepción en concepto de dietas de salida:

a) Trabajos a realizar fuera de la provincia o dentro de la misma, siempre que resulte necesario pernoctar, trescientas pesetas por día.

b) Trabajos realizados dentro de la provincia sin que resulte necesario pernoctar, ciento cincuenta pesetas por día.

El importe de los billetes de

transporte, de ida y vuelta, solo se abonará cuando resulte necesario trasladarse fuera de los términos municipales de Avilés, Castrillón, e Illas y a dichos concejos siempre que el productor no resida en los mismos.

#### CAPITULO X.—Previsión y accidentes de trabajo

Sección primera: incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral

Art. 133.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, todo productor que, habiendo sido dado de baja en el trabajo por padecer enfermedad, y agotados los plazos reglamentarios propios de este régimen haya pasado a depender definitivamente de la Seguridad Social como afecto de invalidez, recibirá de la empresa, como complemento, la diferencia entre las cantidades que se le abonen por la Seguridad Social y cualquier otro organismo oficial y el ochenta por ciento de lo que el interesado hubiera percibido estando en activo en la empresa. Para el cálculo de esta última cantidad, se tomará el promedio de los seis meses inmediatos anteriores a la baja por enfermedad, con exclusión de aquellas percepciones que no correspondan al desarrollo ordinario del trabajo, tales como gratificaciones especiales, contratas, atrasos, etc., computándose cantidades establecidas en los apartados a) al f) del artículo 141.

El porcentaje aludido en el párrafo anterior se aplicará a los productores que tengan acreditados treinta y cinco o más años de servicios en la empresa. Para los que no alcancen esta cifra se reducirá el porcentaje en una unidad por cada año que les falte completar aquella, sin que en ningún caso pueda ser menor este complemento del cincuenta por ciento.

Art. 134.—La pensión a que alude el artículo anterior, se le proporcionará al interesado en tanto permanezca afecto a la Seguridad Social, en cualquiera de las situaciones de invalidez, permanente o provisional, o vejez.

Art. 135.—Para disfrutar del complemento regulado en las precedentes normas, se requerirá, en todo momento, la conformidad de los Servicios Médicos de empresa, de tal manera que, sin esta no adquirirá el trabajador o lo perderá en su caso, el derecho al disfrute de tal beneficio, e independientemente de la consideración que el estado del trabajador merezca a la Segu-

ridad Social. En el supuesto de que el trabajador interesado mostrare su disconformidad con el dictamen de los Servicios Médicos de Empresa, podrá recurrir ante la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio la que, valiéndose de los informes médicos que estime oportunos, resolverá lo pertinente.

Art. 136.—Los Servicios Médicos de empresa quedan facultados para requerir la presencia del trabajador interesado en el Hospital de la empresa, a fin de explorar su estado y vigilar la marcha de la dolencia de que se trate, o bien realizar las visitas domiciliarias que consideren convenientes.

Los trabajadores en esta situación deberán comunicar al Departamento de Personal los cambios de domicilio que efectúen con posterioridad a la baja en la empresa.

La falta maliciosa de este requisito, así como la negativa a presentarse en el Hospital, o la oposición a recibir en su domicilio a los médicos de la empresa, determinará la pérdida automática del beneficio que en los presentes artículos se regula.

Art. 137.—El beneficio a que se refieren los artículos anteriores solo se otorgará a aquellos productores que hubiesen causado baja con posterioridad a primero de septiembre de 1964.

El personal que actualmente se halle acogido por la Seguridad Social, y reintegrese en la empresa, solo disfrutará de este beneficio si antes de causar baja nuevamente en el trabajo, hubieren transcurrido, cuando menos, doce meses desde su reintegro.

Art. 138.—Los productores que hallándose en cualquiera de las situaciones ya mencionadas, fuesen declarados en virtud de resolución firme de la Seguridad Social, aptos para el trabajo, por estimarles restablecidos de su dolencia, podrán solicitar el reintegro mediante escrito dirigido al Jefe de Personal de la empresa, el cual acusará recibo y les señalará la fecha en que deban pasar el oportuno e indispensable reconocimiento sanitario previo al reintegro, que será llevado a cabo por los Servicios Médicos.

En el caso de que el dictamen de los Servicios Médicos de empresa resulten favorables al trabajador, se reintegrará seguidamente al servicio, procurándose su incorporación al puesto de trabajo que viniera ocupando antes de causar baja por enfermedad, y de no ser posible, a otro de similares características y retribución.

En caso contrario, es decir, si como consecuencia de dicho reconocimiento, los Servicios Médicos de empresa apreciaran que el trabajador no reúne la aptitud física o intelectual necesario para el desempeño normal de su puesto de trabajo, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Que el porcentaje de personal de capacidad disminuida no alcance el cinco por ciento de la plantilla de la empresa.

En este caso, se le ofrecerá al trabajador un puesto acorde con su estado y condiciones.

b) Que el número de productores de capacidad disminuida exceda de dicho cinco por ciento. En este supuesto, la empresa no admitirá a su servicio activo al trabajador que, en tales condiciones, lo pretenda.

Y todo ello sin perjuicio del recurso que proceda por parte del trabajador en defensa de sus derechos.

#### Sección segunda: vejez

Art. 139.—La Dependencia de Asturias de la Real Compañía Asturiana de Minas proporcionará a su personal un complemento que refuerce y mejore la prestación reglamentaria de vejez que a cada cual se le otorgue por la Mutualidad Laboral. Dicho complemento o pensión será abonado por la empresa exclusivamente con cargo a sus fondos propios.

Art. 140.—Tendrán derecho a jubilarse, y por tanto, podrán percibir la pensión complementaria que se establece, todos los productores de esta empresa que hubieren alcanzado la edad de sesenta y cinco años, o bien sesenta años, para aquellos productores que en primero de enero de 1967, tuviesen cumplidos sesenta o más años de edad.

En el caso de que la Real Compañía Asturiana de Minas, proponga a algún productor su jubilación, con el ofrecimiento de la correspondiente pensión complementaria, y el trabajador no la aceptase, no tendrá derecho al percibo de aquella en el momento en que lo solicite por sí mismo.

Art. 141.—La pensión que se establece consistirá en el abono mientras vivan de la diferencia entre lo que perciba el interesado por la Mutualidad y cualquiera otra percepción establecida o que se establezca, y el ochenta por ciento de sus ingresos reales anuales.

Tales ingresos estarán integrados por los siguientes conceptos, percibidos por el interesado en el año natural inmediatamente anterior al

en que se produjere el pase a la situación de vejez.

- Salario de nivel.
- Suplemento de valoración de puesto de trabajo.
- Premio de antigüedad.
- Pagas extraordinarias 18 de Julio y Navidad.
- Protección a la familia.
- Ayuda de vivienda.

Por lo que respecta al personal administrativo, técnico y subalterno, se computarán, asimismo, los haberes reales de los mismos percibidos en el mismo período establecido en el párrafo segundo de este artículo.

Art. 142.—Para realizar el cálculo del total de la pensión, se sumarán todos los conceptos señalados en el artículo anterior, hallándose el ochenta por ciento de dicha suma.

A continuación, se deducirá de esta cantidad lo que le correspondiera al interesado por Mutualidad y cualquiera otra percepción establecida o que se establezca, y la diferencia resultante entre aquella y esta cantidad será la pensión anual vitalicia complementaria de jubilación, que se abonará por la empresa, previa distribución de la misma en doce mensualidades.

Art. 143.—Los productores de la Dependencia de Asturias de la Real Compañía Asturiana de Minas que solicitasen la jubilación, o que propusiesen para la misma por la empresa la aceptasen, si estuvieran habitando vivienda facilitada por aquella, continuarán en su disfrute un año a contar desde la fecha del pase a la situación de vejez o hasta los sesenta y cinco años, para aquellos a que se refiere el artículo 140.

Asimismo, los productores en situación de vejez, tendrán derecho a adquirir el carbón para su consumo doméstico en el Parque de Carbones de la empresa.

Art. 144.—Para alcanzar la pensión complementaria de vejez se exigirá a cada productor que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad o sesenta en su caso, una antigüedad en la empresa de treinta y cinco años, como mínimo.

Para los que no alcanzaren este límite, la pensión de vejez se determinará por el mismo procedimiento mencionado, pero el porcentaje establecido se reducirá en un uno por ciento por cada año que le falte para completar aquella cifra.

Esta norma es de aplicación tanto para los casos de retiros voluntarios, como para aquellos otros que sean consecuencia de propuestas por la empresa.

#### Sección tercera: accidentes de trabajo

Art. 145.—Bajas por accidente. De ocurrir un accidente durante el desarrollo del trabajo, el productor accidentado deberá proveerse de la hoja de notificación de accidente, presentándose con la misma en los Servicios de Medicina de Empresa, en donde el médico dictaminará acerca del tipo de lesión y decidirá si procede o no la baja para todo trabajo, con determinación, en todo caso, del tratamiento sanitario y régimen de curas que correspondan.

Si por la importancia de las lesiones no pudiera el propio accidentado presentar por sí mismo la expresada hoja, deberá ser trasladado al Hospital de la empresa, comunicándose el hecho por este Centro a los Servicios Médicos, con la mayor urgencia, para que por estos se lleven a cabo los trámites pertinentes.

De ocurrir un accidente en horas distintas de la jornada normal, o en días festivos, el accidentado se trasladará al Hospital de la empresa, por cuyo personal se procederá a notificar, por el medio más rápido, a alguno de los médicos al servicio de la empresa.

Por su parte la listería correspondiente remitirá a los Servicios Médicos el oportuno parte de notificación a la mayor brevedad posible, utilizando el buzón que al efecto se coloque.

Art. 146.—Lesiones que no den lugar a la baja.—Si a juicio del Servicio Médico de Empresa las lesiones ocurridas no diesen lugar a baja del productor en un trabajo habitual, habrá de reintegrarse éste inmediatamente a su destino, sin perjuicio del régimen de curas a que deba quedar sometido.

Si por la índole de las lesiones no fuera posible o aconsejable mantener al productor en su puesto habitual, se le destinará a otro acorde con su estado, mientras persistan las lesiones, siendo esta determinación de la empresa obligatoria para el productor, que deberá aceptarla, ejecutando las labores propias del puesto a que se le destinare transitoriamente. En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir el salario asignado al nuevo puesto, más el cincuenta por ciento de la diferencia existente entre dicho salario y el que el interesado hubiera percibido por todos los conceptos, en el mes calendario inmediatamente anterior al en que el accidente tuviese lugar.

Art. 147.—Todo productor que causare baja por accidente de tra-

bajo podrá ser internado, con carácter obligatorio, en el Hospital de la empresa, o en el centro sanitario que ésta designe, si los servicios de dicho Hospital resultaren insuficientes para atender cuantas necesidades les correspondan.

Este internamiento será de facultad de los Servicios de Medicina de Empresa, pudiendo disponer el mismo por el tiempo que se estime conveniente.

Art. 148.—Como norma general, la empresa satisfará a los productores que se hallen en situación de incapacidad temporal a causa de accidente laboral, durante el tiempo que permanezcan en esta situación, la cantidad mínima de ciento treinta pesetas diarias.

Esto no regirá para aquellos trabajadores a quienes, por razón de la superior entidad de sus retribuciones, les correspondiere percibir mayor cantidad de la señalada en el párrafo anterior.

Art. 149.—La empresa sancionará debidamente a todo productor que se negase sin justa causa a efectuar los trabajos que se le asignasen, no acudiera a recibir la asistencia sanitaria, o alterarse o abandonase el tratamiento médico que se hubiera impuesto.

Asimismo, y por tales causas, le privará de los beneficios y mejoras que con relación a la materia propia de este capítulo pudieran corresponderle.

#### Sección cuarta: accidentes in itinere

Art. 150.—La empresa no considerará como de trabajo el accidente acaecido durante el trayecto de un productor de la misma desde su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa, mediante uso o empleo de los medios de locomoción que se expresan, si no concurren en el mismo los requisitos y condiciones que en los artículos siguientes se establecen.

Art. 151.—Bajo la denominación genérica de "medios de locomoción", a los efectos prevenidos en las presentes reglas, se comprenden los siguientes: autobús, automóvil de turismo, furgoneta, motocicleta, scooter, bicicleta con motor acoplado, bicicleta, caballerías y ferrocarril.

Art. 152.—La empresa confeccionará una ficha para cada productor que habitualmente haga uso de alguno de los medios de locomoción expresados, en la que se hará constar, en unión de los datos personales del interesado, el medio de locomoción —con sus características peculiares— cuyo uso se le reconozca y permita, el itinerario au-

torizado y los límites de tiempo aplicables a cada caso concreto.

Art. 153.—Todo productor que, habiendo cubierto la ficha correspondiente y aceptado el condicionado propio de su caso acuda al trabajo o regrese de él empleando algún medio de locomoción de los ya mencionados, con autorización de la empresa, viene obligado a poner en conocimiento de ésta los cambios de domicilio, de medio de transporte o de itinerario que le afecte, dentro de las cuarenta y ocho horas de haberse producido. La empresa no reconocerá como de trabajo el accidente sobrevenido en tanto no se efectúe la expresada notificación, aparte de las sanciones reglamentarias a que por su omisión se hiciese acreedor.

Art. 154.—Sin perjuicio de lo dispuesto, en el artículo anterior, para que un accidente sobrevenido a un productor, con ocasión de la ida o el regreso del trabajo, mediante el empleo de alguno de los medios de locomoción ya expresados, pueda ser considerado como laboral, será necesario:

a) Que, previamente, el trabajador hubiera suscrito con la empresa la ficha a que se refiere el artículo 152.

b) Que el accidente haya tenido lugar a lo largo del trayecto habitualmente seguido por el productor desde su domicilio al lugar de trabajo, o viceversa; el cual deberá coincidir y ser el mismo que figure como tal en la ficha correspondiente.

c) Que dicho trayecto habitual no hubiera sido interrumpido, el día del accidente, por actividades o motivos de interés personal o particular, sin relación con el trabajo que se preste en la empresa.

d) Que el siniestro se hubiera producido precisamente dentro de los límites o topes de tiempo que se especifiquen para cada caso en la expresada ficha, los cuales se establecerán atendidos a la distancia a recorrer y a una velocidad moderada y normal, adecuada a las especiales características del trayecto y medio de transporte.

e) Que el medio de locomoción empleado en la fecha del accidente sea el usual y reconocido como tal por la empresa. En consecuencia, no se reputará accidente de trabajo el acaecido a un productor con ocasión de ser transportado por otras personas, pertenezcan o no a la empresa, excepto si se tratare de transportes públicos.

f) Que en el accidente que se hubiera producido, no mediare un acto del trabajador que fuere cons-

titutivo de imprudencia extraprofesional.

Art. 155.—Bajas por accidente in itinere.—En caso de ocurrir un accidente con ocasión de la ida o el regreso del trabajo, el interesado, si el estado de sus lesiones se lo permite, deberá presentarse en el Hospital de Arnao a la mayor brevedad posible, sin que en ningún caso pueda retardar esta presentación por un período superior a las veinticuatro horas, y sea cualquiera la hora en que el accidente se hubiera producido.

Si por la importancia de la lesión no pudiera trasladarse el trabajador personalmente, debe ser conducido al primer centro sanitario en donde solicitará, bien por sí o por persona familiar o allegada, se comunique inmediatamente el hecho al expresado Hospital de Arnao a fin de que por éste se disponga lo que proceda.

#### Sección quinta: Prevención de accidentes

Art. 156.—Será obligatorio el uso de todas las prendas personales de protección que se faciliten al trabajador (las cuales no tienen tiempo limitado de duración, correspondiendo su propiedad a la empresa) y la utilización de todos los dispositivos, aparatos y señales colocados a tal efecto en máquinas, edificios, instalaciones y lugares de tránsito, así como el permanente mantenimiento de los mismos en condiciones de perfecto funcionamiento.

El no uso de las prendas entregadas, el deterioro o defectuosa conservación injustificada de las prendas, su pérdida, así como el incumplimiento de la legislación en lo referente a lo antes expuesto, será en todo caso objeto de la sanción adecuada, extendiéndose la responsabilidad de tales omisiones a los mandos intermedios de los que el trabajador o trabajadores dependieren, si no vigilasen o instruyeran debidamente al personal bajo su mando.

#### Sección sexta: bajas por enfermedad del personal administrativo, técnico y subalterno

Art. 157.—El personal administrativo, técnico y subalterno, continuará disfrutando de su haberes íntegros en los supuestos de baja por enfermedad, con arreglo a las condiciones y requisitos que en los artículos siguientes se especifican.

Art. 158.—Cuando un trabajador de los expresados Grupos profesionales cause baja por razón de enfermedad, estará obligado a comunicar ésta a la Sección de Ad-

ministración del Departamento Personal, por sí o por mediación de sus familiares, acompañando al parte de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad, dentro de las cuarenta y ocho horas laborables siguientes de producirse aquélla.

La falta de este requisito dará lugar a que el trabajador no pueda disfrutar del mencionado beneficio.

Art. 159.—Recibida la comunicación de la baja en el Departamento de Personal, se dará traslado de la misma a los Servicios Médicos de Empresa, a fin de que dictamen previo examen del productor y de las circunstancias que determinaron su baja, si consideran adecuada o no la misma.

Si los Servicios Médicos de Empresa estimaren improcedente la baja el trabajador no tendrá derecho a las mejoras que en estos artículos se establecen, quedando acogido en tales casos, al régimen ordinario de prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

De la misma manera los Servicios Médicos de Empresa, independientemente de la Seguridad Social Oficial, podrán conceder el alta cuando lo juzguen pertinente, respecto de aquellos trabajadores que se hallasen en baja por enfermedad, perdiendo éstos, a partir de ese momento, el derecho a los mencionados beneficios.

Art. 160.—Se faculta a los Servicios Médicos de Empresa con la plena conformidad de la representación social, para realizar visitas domiciliarias, requerir la presencia de los trabajadores en el Hospital de la Empresa a fin de someterles a exámenes e inspeccionar el carácter o desarrollo de la dolencia, y, en general, para adoptar cualquier otra medida de similar naturaleza que estimen conveniente.

Art. 161.—Cuando los productores a que se refiere el artículo 157 de este Convenio no puedan acudir al trabajo por padecer una ligera indisposición, que lógicamente no degenera en enfermedad, aparte de los requisitos ya expresados anteriormente, deberán comunicar de inmediato a los Servicios Médicos de Empresa tal circunstancia, para que por éstos se proceda, si lo creyeran oportuno o cursar la visita correspondiente.

Art. 162.—Cuando el personal padezca frecuentes indisposiciones o enfermedades, los Servicios Médicos de Empresa, con el fin de velar por la salud de los mismos, dispondrá los reconocimientos y exploraciones que considere conve-

nientes, y que serán obligatorios para los productores.

Art. 163.—La oposición de los productores enfermos a recibir en sus domicilios a los Médicos de Empresa, o personal que éstos designen o la resistencia a presentarse en el Hospital para examen, cuando fueran requeridos para ello, y, en general, la realización de actos por parte de dichos trabajadores que a juicio de los Servicios Médicos de Empresa pudieran entrañar perjuicio para la curación normal de los mismos, y la obstaculización en las gestiones y misiones encomendadas a dichos Servicios, facultará a la empresa para declarar extinguido el derecho al percibo de las cantidades reconocidas en la presente Sección como mejoras, pasando a percibir los interesados, hasta ser dados oficialmente de alta la cifra que corresponda por el Seguro de Enfermedad.

La declaración de extinción del derecho se hará por la Dirección de la empresa, a propuesta y previo informe razonado de los Servicios Médico de Empresa.

#### Sección séptima: bajas por enfermedad del personal obrero

Art. 164.—El personal perteneciente al grupo profesional obrero disfrutará, en los períodos de baja por enfermedad, del complemento económico necesario para llegar a alcanzar, sumando éste a lo que naturalmente percibe del Seguro de Enfermedad, el actual salario de nivel, establecido en 130 pesetas diarias, con arreglo a las condiciones y requisitos que en los siguientes artículos se especifican.

Art. 165.—Al objeto de alcanzar correctamente el expresado objetivo, se constituirá un fondo compuesto:

a) Aportación obligatoria de cada productor perteneciente al grupo profesional obrero, establecida en treinta pesetas al mes, que le serán retenidas directamente en su respectiva hoja de haberes.

b) Aportación voluntaria de igual cuantía del personal perteneciente a los grupos profesionales de empleados y subalternos.

Esta aportación será retenida en el apartado a).

c) Aportación de la empresa, establecida en una cantidad igual a lo recaudado mensualmente de sus productores.

Las expresadas aportaciones serán contabilizadas en ficha por el Departamento de Administración, Contabilidad, a disposición del Jurado de Empresa, y en la misma no podrá efectuarse detracción alguna sin el visto bueno del Presi-

dente o Vicepresidente del Jurado de empresa.

Art. 166.—Las aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán revisadas por el Pleno del Jurado de Empresa, a la vista de los resultados económicos de cada período.

En su consecuencia, el Pleno del Jurado tendrá facultades para disminuir las si lo estima necesario; o bien para aumentarlas si la liquidación final resultare deficitaria.

Art. 167.—Queda facultado el Pleno del Jurado de Empresa para ejercer, de acuerdo con los Servicios Médicos y la Dirección de la empresa, la vigilancia que se estime necesaria en orden a la debida consecución de los fines en estas normas establecidas.

Para la realización de la expresada actividad, el Jurado de empresa podrá actuar en Pleno o en Comisión designada al efecto.

Art. 168.—El complemento económico de enfermedad que se otorga, consistirá en la cantidad diaria necesaria para que sumada a la otorgada por el Seguro de Enfermedad en régimen de incapacidad laboral transitoria, alcance para todo el grupo obrero, sin distinción de categoría profesional, la cuantía de ciento treinta pesetas diarias.

El expresado complemento no comenzará a devengarse hasta transcurridos diez días de baja por enfermedad; y a partir del décimo día, de forma que el número once hará el primero de indemnización complementaria.

Art. 169.—En todo caso, y al igual que en el artículo 166, el Pleno del Jurado, de acuerdo con la Dirección de la empresa, quedará facultado, a la vista de los resultados económicos obtenidos, para aumentar o disminuir el período de baja establecido en el artículo anterior, durante el cual no se percibe el complemento de enfermedad.

Art. 170.—Cuando un trabajador del expresado grupo profesional cause baja por esta razón de enfermedad, estará obligado a comunicar ésta a la Sección de Administración del Departamento de Personal, por sí o por mediación de sus familiares, acompañando el parte de baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad, dentro de las cuarenta y ocho horas laborables siguientes de producirse aquélla.

La falta de este requisito dará lugar a que el trabajador no pueda disfrutar del mencionado beneficio.

Art. 171.—Recibida la comunicación de la baja en el Departamento de Personal, se dará traslado de la

misma a los Servicios Médicos de Empresa, a fin de que dictaminen—previo examen del productor y de las circunstancias que determinaron su baja—si consideran adecuada o no lo misma.

Si los Servicios Médicos de Empresa estimaren improcedente la baja, el trabajador no tendrá derecho a las mejoras que en estos artículos se establecen, quedando acogido en tales casos, al régimen ordinario de prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad.

De la misma manera los Servicios Médicos de Empresa, independientemente de la Seguridad Social Oficial, podrán conceder el alta, cuando lo juzguen pertinente, respecto de aquellos trabajadores que se hallasen en baja por enfermedad, perdiendo éstos, a partir de ese momento, el derecho a los mencionados beneficios.

Art. 172.—Se faculta a los Servicios Médicos de Empresa, con la plena conformidad de la representación social, para realizar visitas domiciliarias, requerir la presencia de los trabajadores en el Hospital de la empresa a fin de someterles a otra medida de similar naturaleza que estimen conveniente.

Art. 173.—Cuando el personal padezca frecuentes indisposiciones o enfermedades, los Servicios Médicos de Empresa, con el fin de velar por la salud de los mismos, dispondrá los reconocimientos y exploraciones que consideren convenientes, y que serán obligatorios para los productores.

Art. 174.—La oposición de los trabajadores enfermos a recibir en sus domicilios a los Médicos de Empresa, o personal que éstos designen, o la resistencia a presentarse en el Hospital para examen, cuando fueran requeridos para ello, y, en general, la realización de actos por parte de dichos trabajadores que a juicio de los Servicios Médicos de Empresa pudieran entrañar perjuicio para la curación normal de los mismos, y la obstaculización en las gestiones y misiones encomendadas a dichos Servicios facultará a la empresa para declarar extinguido el derecho al percibo de las cantidades reconocidas en la presente Sección como mejoras, pasando a percibir los interesados, hasta ser dados oficialmente de alta la cifra que corresponda por el Seguro de Enfermedad.

La declaración de extinción del derecho se hará por la Dirección de la empresa, a propuesta y previo informe razonado de los Servicios Médicos de Empresa.

Art. 175.—Mensualmente, o al

menos cada tres meses, se pasará para informe del Jurado de Empresa, el número de personal que se halle de baja por enfermedad disfrutando de los presentes beneficios así como relación de aquel otro a quienes les hubiesen resultado denegado tal complemento.

De igual forma se informará al Jurado de Empresa de las cantidades complementarias abonadas, y del estado económico y disponibilidad de la ficha contabilizadora del fondo.

Sección octava: fondo asistencial

Art. 176.—Coincidiendo con el primero de cada año, la empresa pondrá a disposición del Fondo Asistencial, administrado por el Jurado de Empresa, la cantidad de cincuenta mil pesetas, que serán destinadas principalmente al socorro de productores, tanto en activo como en situación de pasivos que se encuentren necesitados económicamente por razones de enfermedad u otra causa que se estime sobradamente justificada.

Art. 177.—Corresponde al Jurado de Empresa la administración del Fondo Asistencial a que se refiere esta Sección con plena autonomía en cuanto a la consideración de las razones aportadas por los solicitantes de cada ayuda.

No obstante, a requerimiento de cualquier productor, se especificarán los nombres y la cuantía otorgadas, así como el estado económico en que dicho fondo se encuentre.

#### CAPITULO XI.—Ayudas para Estudios

Art. 178.—Transporte escolar. La empresa abonará a aquellos productores que tengan hijos cursando estudios por los que deban efectuar desplazamientos, mensualmente y por cada uno de tales hijos, un viaje completo de ida y vuelta, a tenor de las tarifas de transportes urbanos vigentes en cada momento, desde el lugar de sus respectivos domicilios al centro de estudios correspondiente.

Para ello, será requisito indispensable que los productores interesados formalicen en tal sentido, y en los impresos existentes al efecto en la Sección de Información y Control del Departamento de Personal, acompañando el oportuno resguardo que acredite la matrícula.

Art. 179.—No se extenderá este beneficio a los hijos de los productores que se hallen cursando estudios de bachillerato que se correspondan con los establecidos en el centro oficial de Enseñanza Media existente en Salinas, y que pudien-

do seguirse en éste, hubieran preferido llevarlos a cabo en el Instituto Carreño Miranda de Avilés.

Art. 180.—Este beneficio se otorgará solamente por el tiempo de duración del curso escolar, es decir, de primero de octubre al 31 de mayo.

Art. 181.—En todo caso la empresa se reserva la facultad de controlar la asistencia de los estudiantes que tengan atribuida esta mejora a sus centros de enseñanza, mediante las oportunas comprobaciones; aclarándose que los estudios a que se hace referencia en el presente capítulo, son los de Bachillerato, cursados en Institutos o Centros legalmente reconocidos, Academias privadas, Escuelas de Maestría Industrial y de Artes y Oficios, Idiomas, Comercio y Secretariado.

#### CAPITULO XII.—Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio

Art. 182.—Se crea la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 183.—Serán funciones específicas de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, las siguientes:

- 1.º Interpretación auténtica del Convenio.
- 2.º Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el texto.
- 3.º Conciliación en los problemas individuales o colectivos, con independencia de la respectiva conciliación sindical.
- 4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 5.º Rectificación de los errores que se adviertan en el Convenio y resolución de las contradicciones que existieren en el mismo, dictando el texto o textos adecuados, que se incorporarán, previa la oportuna aprobación, a dicho Convenio.
- 6.º Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 184.—Las funciones y actividades de la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto.

Art. 185.—La Comisión aludida estará compuesta por un presidente, designado por la Dirección de la empresa y seis vocales, tres de ellos nombrados por la menciona-

da Dirección y los otros tres designados por el Jurado de Empresa, todos los cuales deberán ser elegidos necesariamente de entre aquellos que han integrado la Comisión deliberadora de este contrato.

Esta Comisión de Vigilancia y Aplicación estará asistida de un Secretario que designará la empresa, el cual acudirá a las reuniones que se celebren, con voz pero sin voto, llevará el libro de actas de la Comisión y el archivo de la misma, y, en general, tendrá el carácter y funciones propias de todo secretario.

Art. 186.—Los dictámenes, resoluciones o acuerdos que adopte la Comisión de Vigilancia y Aplicación del Convenio, en las materias que se le señalen, como de su competencia, serán obligatorias, entrando a formar parte de la materia del Convenio a modo de notas interpretativas o aclaratorias, sin perjuicio de las acciones de todo orden que a los trabajadores pudieran corresponderles.

#### CLAUSULA ESPECIAL SOBRE REPERCUSION DE PRECIOS

Las partes integrantes de la Comisión Deliberadora del presente Convenio Colectivo Sindical, entienden que los beneficios y mejoras derivadas de su aplicación, no implican necesariamente por sí mismos, repercusión en los precios de los productos de esta Dependencia. Si bien, en todo caso, en la fijación de tales precios el factor decisivo será, abstracción hecha del Convenio, la situación, actitud y comportamiento del mercado, en el que rige con plena efectividad la ley de oferta y la demanda, por lo que no procede hacer declaraciones generales en este sentido.

Concretamente y por lo que respecta al zinc, se añade que se trata, además, de un producto liberalizado por Decreto-ley 10/1/1959 de 21 de julio, y Orden del Ministerio de Comercio de 29 del mismo mes y año, cuyos precios, por otra parte, han de ser reajustados, bien en menos o en más en cada conyuntura, en concordancia con la cotización interaccional de dicho metal.

#### Disposiciones transitorias

Primera.—En todos los casos de denuncia de este Convenio, si las conversaciones o estudios para la redacción de un nuevo contrato se prolongaran por plazo superior a la duración del mismo, se considerará éste prorrogado hasta que finalicen las conversaciones.

Segunda.—Lo dispuesto en el ar-

tículo 125 no tendrá aplicación en tanto no lo declare así, expresamente, la empresa, con la publicidad oportuna. En consecuencia, y mientras tal declaración no se produzca, el trabajador que viniese percibiendo ayuda para casa-habitación no percibirá este derecho por la circunstancia de que habiéndosele asignado u ofrecido vivienda propiedad de la empresa no la aceptase, alegando alguna razón legítima y justificada.

#### Disposiciones finales

Primera.—Si una vez aprobado el presente Convenio y puesto en práctica el régimen que en él se regula, se produjese alguna reclamación ante cualquier jurisdicción, cuya resolución trajese como consecuencia una modificación o alteración sustancial en las condiciones y supuestos del mismo a juicio de la Autoridad laboral competente, la empresa se reserva la facultad —que podrá ejercitar en cualquier momento una vez producida aquella modificación— de rescindir este contrato, volviéndose a la situación existente con anterioridad, a todos los efectos, y todo ello sin perjuicio de los recursos legales pertinentes.

Segunda.—En el supuesto de que al someter a la aprobación de los organismos competentes el presente contrato, no se admitiera éste en su totalidad, exigiéndose la modificación o supresión de parte del mismo, la empresa se reserva la facultad de proceder bien a la revisión parcial en el punto o puntos de que se trate, bien a la revisión total de la materia convenida.

Tercera.—Si posteriormente a la firma del presente Convenio Colectivo entrase en vigor alguna Ley o disposición de carácter general, que regulase situaciones o supuestos de seguridad social contemplados en aquél, se estará, por imperativo del principio de jerarquía de normas, necesariamente a lo que de dicha ley resultare, considerándose nulos y sin ningún valor ni efecto cuantos pactos hiciesen referencia a dichos situaciones y supuestos, que se entenderán sustituidos por las reglas emanadas de aquella disposición legal. Así como también, en tal caso, podrán ser revisados las concesiones y auxilios otorgados por la empresa, que estén directa o indirectamente relacionados con tales situaciones.

Cuarta.—Simultáneamente a la entrada en vigor de este Convenio, queda rescindido el anterior, y Norma de Obligado Cumplimiento 32/1966, dejando de surtir el correspondiente efecto y fuerza de obligar las reglas

y estipulaciones contenidas en los mismos, tanto en su aspecto de derechos como de obligaciones, atribuidas por aquéllos a cada una de las partes.

Quinta.—El personal afecto a los servicios de Panadería, de la Sección de Economato, que con anterioridad a la promulgación del Decreto 56/1963 de 17 de enero, venía cotizando a Seguridad Social por bases superiores a las consignadas en dicho Decreto, continuarán haciéndolo por aquellas, que se consideraran consolidadas.

#### ANEXO

##### Valoración de puestos de trabajo

Todos los productores sujetos a la correspondiente valoración de puestos de trabajo, independientemente de la obligaciones exigidas en la determinación de los rendimientos, habrán de llevar a cabo, con exactitud y diligencia, las labores definidas o las diferentes hojas de análisis.

Con carácter general se aclara que determinadas valoraciones de puesto de trabajo van incrementadas en alguno de sus factores en atención a las peculiares características de los puestos, como el desgaste de herramienta, la permanencia en el trabajo durante la media hora destinada para la comida etc.

En el anexo que se inserta a continuación va siempre considerado para estos puestos el factor que origina la causa del aumento o incremento de la valoración base. Por consiguiente ha de sobre entenderse que el cese de la causa o circunstancia que lo originaran llevará aparejado la reducción de la cuantía correspondiente al mismo.

Si, como consecuencia de la valoración de algún puesto de trabajo, se promoviera por cualquier productor reclamación relacionada con la valoración del puesto a él atribuido, se someterá la discrepancia al dictamen de la Comisión de Productividad Industrial, que en caso de que el productor interesado no estuviese conforme con el dictamen emitido por la misma, se someterá lo actuado a la resolución de la Comisión Regional de Productividad Industrial, y contra su acuerdo podrá acudir por ambas partes ante la Comisión Nacional de Productividad Industrial, que resolverá con carácter decisivo.

En todo caso, los dictámenes correspondientes habrán de ser emitidos, en cualquier instancia, por personal calificado oficialmente y titulado.

#### RETRIBUCIONES

Pinches fábricas de Arnao y San Juan:

Arnao:

Pinche de 17 años, 109 pesetas día

Pinche de 16 años, 98.

Pinche de 15 años, 88.

Pinche de 14 años, 77.

San Juan:

Pinche de 19 años, 130.

Pinche de 18 años, 130.

Pinche de 17 años, 109.

Pinche de 16 años, 98.

Pinche de 15 años, 88.

Pinche de 15 años, 88.

Pinche de 14 años, 77.

Personal femenino de limpieza ambas fábricas:

Personal de limpieza en jornada normal de 8 horas, 130.

Personal de limpieza por horas, 109.

Tanto el personal de limpieza de las oficinas, fábricas y el que presta sus servicios en la Residencia, limpiadoras, cocineras, etc., percibirán el salario de ciento treinta pesetas por día de trabajo, en jornada completa.

La asignación del sueldo diario del personal femenino al servicio de la Residencia ha sido calculado computándose no solo el que pudiera corresponderles como salarios devengados en una jornada normal, sino también teniendo en cuenta el promedio de las horas extraordinarias que por costumbre y necesidades de los distintos servicios se han venido, hasta la fecha, percibiendo.

Por consiguiente, y de acuerdo con el criterio de mejoras voluntarias concedidas en el presente Convenio, se estima que dichas horas extraordinarias dejarán de percibirse por considerar que las mismas quedan total y suficientemente compensadas con los salarios asignados.

Resumen de valoración - San Juan

Puesto de trabajo, categoría laboral y pesetas días, es como sigue:

Contacto, no cualificados, 219.

Montador y ajustador de motores, profesional de oficio, 209.

Mezclador y cuadros de mandos Robson, no cualificados, 197.

Parrillas Robson, no cualificados, 195.

Depuración, no cualificados, 191.

Pala CHASESIDE, alimentación máquina envase, profesional oficio, 190.

Fabricante de superfosfatos, no cualificados, 190.

Limpieza depósitos ácidos y atender expediciones, no cualificados, 190.

Cargas superfosfatos de tolva a vagoneta, no cualificados, 189.

Maquinista grúa GOWALD parque minerales y carbones, profesional oficio, 187.

Plomeros-maestro, profesional oficio, 187.

Pala CHASESIDE de alimentación Robson, profesional oficio, 186.

Dilución y expedición de ácido, no cualificados, 186.

Vigilancia dosificadores, no cualificados, 186.

Molinos, no cualificados, 184.

Vigilancia y alimentación tolva Robson, no cualificados, 184.

Molienda de fosfato-molinero, no cualificados, 184.

Ajustador, fontanero, calderero, profesional oficio, 182.

Máquina envasado, maquinista, no cualificados, 180.

Transporte fosfato a tolva elevador CHASESIDE, profesional oficio, 178.

Albañiles obras, profesional oficio, 176.

Limpieza cuevas de fabricación superfosfatos, no cualificados, 174.

Limpieza de depósitos de ácidos, no cualificados, 170.

Pintores primera, profesional oficio, 169.

Pesador de superfosfato, no cualificados, 169.

Máquina de coser sacos, cosedor, no cualificados, 169.

Transporte sacos a vehículos, no cualificados, 169.

Descarga de blanda en tolva sobre cinta número 1, no cualificados, 167.

Diversos trabajos en superfosfatos, no cualificados, 167.

Mecánico locomotoras, profesional oficio, 166.

Plomero, ayudante, no cualificados, 166.

Vulcanizado, no cualificados, 162.

Fundición de plomo, no cualificados, 162.

Pintores segunda, profesional oficio, 161.

Ayudante GOTWALD parque minerales y carbones, no cualificados, 158.

Fabricante de fluosilicato, no cualificados, 158.

Horno de secado de lodos, no cualificados, 156.

Carretilla, grúa eléctrica taller, no cualificados, 156.

Albañiles obras, ayudante, no cualificados, 155.

Depósito agua potable, no cualificados, 151.

Ayudante de descarga de blanda, no cualificados, 151.

Engrasador Robsón, no cualificados, 150.

Limpieza canal de fabricación superfosfatos, no cualificados, 150.

Limpieza canales Robsón, no cualificados, 149.

Secadero de arena y fosfato maquinista, no cualificados, 148.

Secadero de arena y fosfato ayudante, no cualificados, 148.

Entretenimiento carros Robsón, no cualificados, 146.

Recepción y marcado de sacos, no cualificados, 146.

Ayudante mecánico motores, no cualificados, 144.

Desmuestre superfosfatos, no cualificados, 144.

Precintado vagones de superfosfatos, no cualificados, 144.

Suministro herramientas taller mecánico, no cualificados, 143.

Limpieza de tamices y aseos, no cualificados, 139.

Recepción y marcado de sacos, ayudante, no cualificados, 139.

Servicios higiénicos taller mecánico, no cualificados, 136.

#### Resumen valoración Arnao

#### Talleres de mantenimiento y conservación

Los puestos de trabajo que se determinan dentro de talleres de servicio pueden pertenecer, indistintamente, tanto al taller de Arnao como al de San Juan de Nieva, o a ambos al mismo tiempo, sin que ninguno de ellos se vea precisado a tener necesariamente cubiertos los puestos a que se hace referencia, en su totalidad.

Montador y ajustador de motores, profesional oficio, 209.

Construcción y montajes de cubiertas, carpintería, profesional oficio, 207.

Electricista de primera, profesional oficio, 207.

Montaje y ajuste, profesional oficio, 194.

Trazador montador de calderería, profesional oficio, 192.

Electricista de segunda, profesional oficio, 191.

Torneros de primera, profesional oficio, 189.

Montador ajustador de motores de segunda, profesional oficio, 186.

Servicio tractor eléctrico laminación (5,30, 13,30 y 13,80, 21,30), profesional oficio, 183.

Maquinista de apisonadora a gas-oil, profesional oficio, 183.

Carpinteros de primera, profesional oficio, 182.

Servicio de tractor eléctrico laminación (8 a 16 horas), profesional oficio, 180.

Servicio tractor en diferentes talleres, profesional oficio, 180.

Servicio tractor en expediciones, San Juan, profesional oficio, 180.

Fresado y mandrinado, profesional oficio, 180.

Cepillado y garlopado, profesional oficio, 179.

Soldadura autógena de primera, profesional oficio, 178.

Servicio pala CHASESIDE, profesional oficio, 178.

Montaje y ajuste de segunda, profesional oficio, 177.

Servicio tractor expediciones Arnao, profesional oficio, 176.

Soldadura eléctrica de primera, profesional oficio, 173.

Servicio Dumper, profesional oficio, 173.

Torneros de segunda, profesional oficio, 172.

Maestro de forja de primera, profesional oficio, 170.

Fontanero de primera, profesional oficio, 100.

Carpintero de segunda, profesional oficio no cualificado, 167.

Ayudante de calderería, profesional oficio no cualificado, 167.

Soldadura autógena de segunda, profesional oficio, 166.

Conducción grúa eléctrica YALE, profesional oficio, 164.

Fontanero de segunda, profesional oficio y no cualificado, 162.

Electricista de tercera, profesional oficio, 161.

Soldadura eléctrica de segunda, profesional oficio, 161.

Ayudantes de mantenimiento, no cualificados, 161.

Estación de Servicio, no cualificados, 157.

Grúa eléctrica GENWICK-taller, profesional oficio, 156.

Tornos grupo B, profesional oficio, 156.

Suministros efectos y herramientas en taller mecánico, no cualificados, 156.

Forjados de segunda, profesional oficio, 152.

Vigilancia depósito de agua San Juan, no cualificados, 152.

Estación de bombeo de Castañalona y estación María del Mar, no cualificados, 151.

Instalación y mantenimiento vías ferrocarril, profesional oficio, 148.

Ayudante de forja, no cualificados, 147.

Servicio de limpieza TV, no cualificados, 144.

Ayudante instalación mantenimiento vías ferrocarril, no cualificados, 144.

Ayudante ajustador motores, no cualificados, 144.

Cuidado servicios higiénicos, no cualificados, 141.

Parque de carbones T.V., no cualificados, 140.

Taller de laminación:

Gasógeno laminación, no cualificados, 220.

Maestro desbaste, no cualificados, 211.

Tren HB-10, maestro, no cualificados, 192.

Maestro laminado corriente, no cualificados, 191.

Maestro horno de inducción, no cualificados, 183.

Mecánico de mantenimiento, profesional oficio, 182.

Mecánico de mantenimiento, profesional oficio, 182.

Maestro laminado, satinado y foto, no cualificados, 181.

Conservación, mantenimiento, vigilancia y accionamiento del horno automático, no cualificados, 176.

Peones atrás tren de desbaste, no cualificados, 173.

Tijerero chapa corriente, no cualificados, 173.

Tijero chapa corriente, no cualificados, 173.

Tren HB-10, ayudante, no cualificados, 172.

Clasificador de satinado y foto, no cualificados, 169.

Horno automático, racheador, no cualificados, 168.

Maestro laminado de bandas, no cualificados, 166.

Cepilladora chapas foto, no cualificados, 165.

Guaje tren laminado no cualificados, 164.

Guaje tren satinado, no cualificados, 164.

Tijera cuchillas circulares nuevo tren bandas, no cualificados, 164.

Peones atrás laminado corriente, no cualificados, 163.

Tercero de hornos, no cualificados, 163.

Alisador de chapa, no cualificados, 162.

Tiradores de paquetes, no cualificados, 159.

Preparador de muestras y empaquetado de foto, no cualificados, 157.

Clasificador de chapa corriente, no cualificados, 156.

Ayudante alisadora de chapa, no cualificados, 154.

Conservación de motores y maquinaria, motorista, no cualificados, 154.

Tijerero de foto, no cualificados, 152.

Guaje tijera laminado, no cualificados, 152.

Guaje a tijera desbaste, no cualificados, 152.

Tijerero de bandas, no cualificados, 150.

Tijereros de satinado, no cualificados, 146.

Peón de atrás de bandas, no cualificados, 144.

Rechazo y recorte al horno, no cualificados, 144.

Carpintero de cajas diversas, no cualificados, 143.

Suministrador de herramientas y varios, no cualificados, 137.

Ayudante tijera de bandas, no cualificados, 137.

Cuidado de duchas, no cualificados, 136.

#### Zingueros:

Montadores de cubiertas, profesional oficio, 215.

Ayudante de montadores de cubiertas, no cualificados, 184.

Fabricaciones especiales de primera, profesional oficio, 181.

Prensa de extrusión, no cualificados, 173.

Ayudantes montadores, cubiertas (en taller), no cualificados, 170.

Prensa de pastillas, no cualificados, 167.

Fabricación de canalón normal, tubos de bajada y empaquetado, no cualificados, 164.

Tijera de lingote, aleación zinc, plomo y carga de recortes, no cualificados, 164.

Fabricación de guardavivos, no cualificados, 158.

Ayudante tijera de chapa, no cualificados, 157.

Limpieza y secado de pastillas, no cualificados, 157.

Escogido y empaquetado de pastillas, no cualificados, 149.

Fileteadora, no cualificados, 146.

Escogido y empaquetado de recipientes, no cualificados, 144.

#### Trefilería:

Máquina de colada y control velocidad trefiladora y mantenimiento tren, no cualificados, 179.

Mantenimiento y alimentación, de horno basculante, no cualificados, 167.

Trefilado, no cualificados, 155.

Pesado y empaquetado de rollos de alambre, no cualificados, 146.

Recogido de alambre y formación de rollos, no cualificados, 134.

#### Graneado:

Graneado de chapa, no cualificados, 162.

#### Aleaciones:

Fabricación de aleaciones, no cualificados, 193.

Trabajos varios en aleaciones no cualificados, 161.

#### Taller de refino y anexos:

Oxido y gris de zinc, una columna.

Cribado y envasado polvo de zinc y colada zinc plomizo, no cualificados, 198.

Alimentación limpieza toberas y

cajas de gris de zinc, no cualificados, 194.

Mantenimiento de óxidos y gris de zinc, no cualificados, 192.

Motorista y envasado óxido de zinc, no cualificados, 184.

Fabricación polvo gris de zinc, no cualificados, 180.

Cuidado duchas, vestuarios y servicios varios, no cualificados, 146.

Oxidos y gris de zinc, dos columnas.

Alimentación limpieza toberas y cajas gris de zinc, no cualificados, 221.

Cribado y envasado polvo de zinc plomizo, no cualificados, 201.

Mantenimiento de óxidos y gris de zinc, no cualificados, 192.

Fabricación polvo gris de zinc, no cualificados, 180.

Motorista y envasado óxido de zinc, no cualificados, 179.

Cuidado duchas, vestuarios y servicios varios, no cualificados, 146.

#### Fabricación de cadmio:

Filtrar limpieza de filtros y precipitar, no cualificados, 170.

Prensado de esponja, no cualificados, 164.

Fusión de cadmio, no cualificados, 164.

Cargar tanques, limpieza de filtros, cargar estufa y mantener hogar de esta, y calcinación de residuos, no cualificados, 162.

Transporte de gris, colada de cadmio, molino de esponja y residuos, transporte de cadmio para laminar y limpieza taller, no cualificados, 162.

#### Obras industriales:

Albañiles refractario, Arnao, profesional oficio, 187.

Albañiles obra, Arnao, profesional oficio, 173.

Pintores primera, profesional oficio, 169.

Pintores segunda, profesional oficio, 161.

Ayudante refractario, Arnao, no cualificados, 157.

Motorista compresor, profesional oficio, 151.

Conservación carreteras, caminos y soleras fábrica, no cualificados, 147.

#### Muelle:

Grúa eléctrica muelle, maquinista, profesional oficio, 178.

Desestibas, no cualificados, 165.

Maniobra vagones CHASESIDE, profesional oficio, 156.

Estibas, no cualificados, 155.

Transportes varios carretilla eléctrica muelle, no cualificados, 150.

Descarga ácido buques, no cualificados, 147.

#### Transporte ferrocarril:

Maquinista locomotora vapor profesional oficio, 175.

Fogonero y enganchador máquina vapor, no cualificados, 175.

Maquinista máquina Diesel, profesional oficio, 175.

Ayudante máquina Diesel, no cualificados, 163.

Máquina vapor, encendedor, no cualificados, 149.

#### Explotación forestal:

Manejo máquina tronadora, no cualificados, 156.

Trabajos varios, repoblación y carga vehículos, no cualificados, 156.

Limpieza río, no cualificados, 149.

#### Seguridad:

Trabajos varios, seguridad, no cualificados, 143.

#### Economato:

Mozo de almacén, no cualificados, 137.

Oficial de pala, profesional oficio, 210.

Oficial de masa, profesional oficio, 207.

Oficial de mesa, profesional oficio, 199.

La valoración consignada para el personal destinado en Panadería, ha sido calculado con base en la fabricación de ocho jornadas de elaboración de pan semanales.

#### Almacén central:

Peones de almacén, no cualificados, 146.

#### Laboratorio:

Mecánico, profesional oficio, 169.

Archivo y recepción de muestras, no cualificados, 168.

Preparación muestras metales (responsable equipo), no cualificados, 163.

Preparación muestras minerales (responsable equipo), no cualificados, 163.

Calibrado y clasificado de diversos fabricados (control de calidad), no cualificados, 158.

Desmuestrador fábrica San Juan, no cualificados, 157.

Preparación muestras minerales, no cualificados, 154.

Preparación muestras metales, no cualificados, 154.

Personal de escogido y clasificado (control de calidad), no cualificados, 150.

Levado de material, no cualificados, 141.

#### Expediciones:

Acuñado, envasado y almacenado de productos de Arnao, no cualificados, 163.

Reparación y carga de productos en vehículos (San Juan), no cualificados, 162.

Preparación y cargado de productos en vehículos (Arnao), no cualificados, 159.

Ayudante de báscula, no cualificados, 148.

#### Oficina central:

Cuidado calefacción oficina central, no cualificados, 136.

### CLASULA GENERAL DE RENDIMIENTOS

Los rendimientos serán los que con tal carácter figuren en las correspondientes hojas de análisis.

#### RENDIMIENTOS EXIGIDOS EN LAMINACION

PERSONAL	5	6	8	10	12	14	16	OBSERVACIONES
MAESTROS	36,34	50,02	59,00	62,76	61,25	61,07	55,02	Chapas útiles hora
LAMINADORES	2,15	2,85	4,21	5,21	6,63	7,73	9,53	Núm. paquetes máximo / hora
El número de chapas útiles exigido deberá darse con un número de paquetes igual o inferior al marcado.								
MAESTROS DESBASTADORES	Redimiento que se fija en las hojas de análisis.							
RESTO PERSONAL DE LAMINACION	Saturación de la jornada, ateniéndose a los trabajos que describen en sus hojas de análisis.							

En cuyos términos, las representaciones de la empresa y de los trabajadores, dejan redactado el presente contrato, en el contenido del cual se afirma y ratifican fir-

mándolo en el lugar y en la fecha que se dejen indicados en el encabezamiento.—Siguen las firmas.