

# Boletín Oficial



## DE LA PROVINCIA DE OVIEDO

DEPOSITO LEGAL O-1-1958

FRANQUEO  
CONCERTADO

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

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

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

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

### PRECIO DE SUSCRIPCION

300 pesetas al año; 200 semestre; 100 trimestre

El pago es adelantado

Se publica todos los días, excepto los festivos

Dirección:

PALACIO DE LA DIPUTACION

### ADVERTENCIAS

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

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

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADOS

#### DE GIJON

Don José Manuel de La Vega Torregrosa, Juez Municipal del Juzgado número uno de Gijón (Oviedo).

Hago saber: Que en los autos de proceso civil de cognición número 28 del corriente año y a que se hará más mérito, recayó la resolución cuyo encabezamiento y parte dispositiva dicen así:

#### Sentencia

En la villa de Gijón, a veintiocho de abril de mil novecientos setenta. Vistos por don José Manuel de la Vega Torregrosa, Juez Municipal número 1, de los de Gijón, el presente juicio de cognición sobre resolución de contrato de arrendamiento urbano del piso 3.º buhardilla de la casa número 77 de la calle de Cabrales de esta villa, promovido por don Veremundo Rey Cabezas, mayor de edad, casado, constructor, vecino de Gijón, representado por el Procurador don Juan Blas Larraurri Legarreta, y dirigido por el Letrado don Francisco José González, contra doña Consuelo Fernández Ramos, mayor de edad, viuda, labores y vecina de Gijón en situación de rebeldía, y

#### Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por don Veremundo Rey Cabezas, contra doña Consuelo Fernández Ramos, debo declarar y declaro resuelto el contrato de arrendamiento existente entre actor y demandada, condenando a ésta a dejar libre y a disposición del actor, la vivienda objeto de juicio dentro del término legal, con apercibimiento de que de no hacerlo se procederá a su lanzamiento, con imposición de costas a la de-

mandada. Para la notificación de esta sentencia a la demandada en rebeldía, cúmplase el artículo 769 de la Ley de Enjuiciamiento civil. Así por esta mi sentencia, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.—José M. de la Vega.

Y para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, para que sirva de notificación al demandado rebelde, libro el presente en Gijón a veintinueve de abril de mil novecientos setenta.—El Secretario.

— : —

Don José Manuel de La Vega Torregrosa, Juez Municipal del Juzgado número uno de Gijón (Oviedo).

Hago saber: Que en los autos de proceso civil de cognición número 3 del corriente año y a que se hará mérito, recayó la resolución cuyo encabezamiento y parte dispositiva, dicen así:

#### Sentencia

En la villa de Gijón, a treinta de abril de mil novecientos setenta. Visto por don José Manuel de la Vega Torregrosa, Juez Municipal del número uno de Gijón, el presente juicio de cognición en reclamación de treinta y nueve mil novecientos cincuenta y una pesetas con veinticinco céntimos, promovido por "Dasgo, S. L.", representada por el Procurador don Juan Blas Larraurri Legarreta, y dirigido por el Letrado don Lorenzo Puerto Pascual, contra "Constructora Domingo, S. A.", con domicilio en León, en situación de rebeldía, y

#### Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por la Compañía "Dasgo, Sociedad Limitada", contra la Empresa Constructora Domingo, S. A., debo condenar y condeno a ésta a que pague a la actora la cantidad de treinta y nueve mil novecientos cincuenta y una pesetas con veintiocho céntimos, intereses legales desde la presentación de la demanda y al pago

de las costas. Para la notificación de esta sentencia a la parte demandada en rebeldía, cúmplase el artículo 769 de la Ley de Enjuiciamiento civil. Así por esta mi sentencia, juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.—José Manuel de la Vega.

Y para su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, para que sirva de notificación a la parte demandada en rebeldía, libro el presente en Gijón a treinta de abril de mil novecientos setenta.—El Secretario.

#### DE OVIEDO

##### Cédula de emplazamiento

En autos de juicio de cognición, sobre reclamación de cantidad, se ha dictado la siguiente:

Providencia.—Juez señor González Abascal.—Oviedo, nueve de mayo de mil novecientos setenta. Dada cuenta, se declara competente el proveyente para conocer por los trámites del juicio de cognición de la demanda promovida por don Diego Martín Rodríguez, a don Julio Alvarez González. Se tiene por personado y por parte, en nombre de aquél, al Procurador don Fernando Reina Bernáldez, con el que se entenderán las sucesivas diligencias en el modo y forma que la Ley determina.

Emplácese al demandado por medio de edictos que se fijarán en el tablón de anuncios de este Juzgado y se publicarán en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, para que en término de seis días comparezca en autos, apercibiéndole que de no verificarlo le parará el perjuicio a que haya lugar en derecho.—Félix G. Abascal. Ante mí, Luis Antonio Pueyo.

Y para que conste y sirva de emplazamiento al demandado don Julio Alvarez González, cuyo paradero se desconoce, firmo la presente en Oviedo a nueve de mayo de mil novecientos setenta.—El Secretario.

## ADMINISTRACION PROVINCIAL

### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE OVIEDO

Ref. C. Colectivos

Exp. 15/70.

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de la empresa Nacional Siderúrgica, S. A., ENSIDESA, de Avilés, y su personal, suscrito en 14 de febrero 1970; y

Resultando que con fecha 4 de marzo de 1970, tuvo entrada en esta Delegación escrito de la Delegación Provincial de Sindicatos, remitiendo texto literal del Convenio, y haciendo constar que con la misma fecha se remitirá asimismo al Sindicato Nacional del Metal, para su trámite ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

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 la Comisión Delegada del Gobierno para asuntos económicos dio su conformidad al texto del Convenio, aceptando el informe elevado a la misma a tal efecto por la Subcomisión de Salarios, en su sesión del día 10 del actual, procediendo por ello su tramitación reglamentaria.

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, y siendo conforme, de otra parte, con lo establecido en el Decreto-Ley número 22/1969 de 9 de diciembre, por el que se regula la

política de salarios, rentas no salariales y precios, resulta procedente su aprobación.

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

Esta Delegación acuerda:

Primero. — Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa Nacional Siderúrgica, S. A. ENSIDESA de Avilés y su personal, suscrito en 14 de febrero de 1970.

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

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

Oviedo, 30 de abril de 1970.—El Delegado de Trabajo.

\*\*\*

#### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA NACIONAL SIDERURGICA S. A. (Factoría de Avilés)

En Avilés, a catorce de febrero de mil novecientos setenta, reunida la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Sindical de la empresa Nacional Siderúrgica, S. A. (factoría de Avilés), presidida por don Antonio Martínez Alvarez, en representación de la Organización Sindical, e integrada por don José López Alvarez, don Julio Bou Mon, don Francisco Muñoz de Morales, don Ricardo Sánchez Torres, don Julio Vázquez GAYOSO y don Rafael Caffarena Raggio, como representantes legales de la empresa, y por don José Manuel Díaz Martínez, don José Díaz Fernández, don Oscar González Canga, don José Olmos Olmos, don Angel Suárez García y la señorita Carmen Garrido González, como representantes legales de los trabajadores, y actuando de Secretario don Eliseo Llana Fernández, en virtud de expresión libre e individual de todos sus componentes han elaborado y aprueban unánimemente el siguiente Convenio Colectivo Sindical.

#### PREAMBULO

Expirada la vigencia del Convenio Colectivo Sindical de 1964-68, y su prórroga extensiva al año de 1969, se hacía preciso de conformidad con las normas que gobiernan la negociación colectiva, sentar aquellas bases de actuación que, recogiendo en un texto articulado las conclusiones alcanzadas en las deliberaciones manteni-

das entre las Representaciones Social y Económica, sirviesen de guía, y norma reguladora en las relaciones laborales, correspondientes al censo de productores que integran la factoría de la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A. de Avilés.

En su virtud, ambas Representaciones, como fruto de la negociación llevada a efecto en sucesivas reuniones, han coincidido en recoger, completar y perfeccionar la experiencia adquirida en el desarrollo de pasados Convenios, a la vez que llevando al actual una mejoría en el nivel de vida de los trabajadores, correlativa al incremento de la productividad, y dentro de los límites de disponibilidades de la empresa, permita una equilibrada expansión en la economía de los primeros, sin incidencia perturbadora en la política de precios del país.

En cuanto se refiere a las relaciones humanas, y considerando al hombre sin distinción de clases, ni categorías, como verdadero actor en la gran máquina de la producción, a la vez que sujeto pasivo digno del mayor respeto en la misma, lo que lleva anejo un paralelo tratamiento en la organización de los trabajos, se establecen aquellos sistemas más idóneos la finalidad pretendida en los que la dignidad humana es objeto de la más alta consideración dentro de la natural disciplina de empresa.

Finalmente ambas Representaciones Social y Económica quieren destacar el amplio plan de Previsión Social desarrollado en los puntos del Convenio que tratan este aspecto, como signo inequívoco del espíritu de justicia social que anima a la empresa al proveer a cuantas situaciones de infortunio puedan afectar a sus productores, a la vez que, aportando a su patrimonio la mayor asistencia en el día que por jubilación cesen al servicio de la misma.

#### CAPITULO I.—Disposiciones generales

Artículo 1.º—Ambito de aplicación. El presente Convenio Colectivo Sindical afecta a todas las dependencias integradas orgánicamente en la factoría de Avilés de la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A., acogidas a la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica.

En el ámbito personal, afecta a todos los productores fijos de sus escalafones y plantillas, con las siguientes excepciones:

- El personal directivo.
- Todos los productores que tengan suscrito con la empresa un contrato individual en el que expresamente se pacte esta exclusión.

Art. 2.º—Vigencia. — El presente Convenio surtirá efectos desde el día primero de enero de 1970 y tendrá una duración de tres años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Se entenderá prorogado de año en año mientras que, por cualquiera de las partes, no sea solicitada en forma legal la revisión o rescisión, con tres meses de antelación por lo menos, a su término, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se pacta expresamente que, al cumplirse cada año de los de vigencia del Convenio, se aplicará una fórmula de revisión automática, de acuerdo con las normas contenidas en el artículo segundo, apartado tres, del Decreto-ley de 9-12-69, esto es, de conformidad con las variaciones del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística. Dicho índice se aplicará sobre la masa salarial constituida por la suma total anual de los escalones salariales, computados sobre la plantilla existente en 31 de diciembre de cada año, y su distribución se hará repartiendo la mitad del fondo resultante, a partes iguales, entre todos los productores, y la otra mitad en forma proporcional al valor de los escalones. Se garantiza que el incremento salarial anual, calculado en la forma expresada, será, como mínimo, del cuatro por ciento.

#### CAPITULO II.—Principios generales de la retribución

Art. 3.º—Norma general.—La empresa seguirá aplicando la técnica de valoración de empleos.

Art. 4.º — Estructura salarial.—A) La tabla de retribuciones, expresada en pesetas día, queda reducida a 31 grados o escalones.

Para el personal de 48 horas, será de aplicación la Tabla 1-A; para el personal de 39 horas, será de aplicación la Tabla 1-B.

El salario mensual del personal empleado se obtendrá multiplicando por 30 el importe del escalón respectivo.

B) En el importe del grado o escalón, quedan incluidos los siguientes conceptos:

- El salario base reglamentario, excluida la antigüedad.
- La retribución voluntaria.
- El suplemento de puesto.
- La retribución específica de jefe de equipo.
- El 25 por 100 de los cuatro conceptos anteriores, que hasta ahora formaba parte del incentivo.
- La participación en beneficios.

g) Las mejoras salariales específicas de este Convenio.

C) Dentro de los nuevos grados o escalones quedan integrados todos los conceptos retributivos que vayan percibiendo los productores, incluso el valor por penosidad, peligrosidad o toxicidad. Se exceptúan la antigüedad, nocturnidad, turnicidad, incentivo, ayuda Social, plus de Distancia y plus de Asiduidad y permanencia.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, se respetará, a título personal, el mayor importe por el concepto de penosidad, peligrosidad o toxicidad, tan solo a los productores que viniesen percibiéndolo el 31 de diciembre de 1969, como consecuencia de la opción ejercida en el Convenio de 1964.

D) Con objeto de lograr la uniformidad en el régimen retributivo del personal, éste no podrá oponerse a que sus condiciones actuales, tanto de tipo general como de carácter individual, se sustituyan por la estructura de salarios implantada en este Convenio, a menos que resulten globalmente disminuidos los ingresos anuales de un determinado productor, con asistencia ininterrumpida al trabajo, en cuyo caso se le respetarán a éste, de manera individual, las condiciones más beneficiosas de que disfrute.

#### CAPITULO III.—Valoración de puestos

Art. 5.º—Exigencias del puesto de trabajo.—La valoración comprende el análisis y descripción de las tareas que el productor haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades, responsabilidades, esfuerzos, riesgos y circunstancias ambientales constituyen las exigencias del puesto de trabajo y determinan su valoración.

Art. 6.º—Hoja de descripción del puesto de trabajo.—Para cada puesto de trabajo se establece una hoja de descripción, en la que se define el contenido del mismo y las características que implica su desempeño. Una vez conformada y valorada, se entregará copia de la misma al productor afectado.

Art. 7.º — Valoración.—La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objeti-

va, puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquél tiene característica bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

Todos los empleos serán puntuados partiendo de las hojas de descripción, por el sistema denominado puntuación de factores, dando origen a un valor específico o puntuación del puesto de trabajo.

Los factores que se tienen en cuenta, figuran enumerados a continuación; la suma total de los puntos correspondientes a los factores puntuables de cada puesto, corresponden a una zona de valoración:

### EXIGENCIAS DEL TRABAJO

#### Factores

Conocimientos profesionales y destreza y precisión:

1.—Conocimientos requeridos para la ejecución del trabajo.

2.—Tiempo necesario para adquirir al adiestramiento y experiencia profesional.

3.—Capacidad intelectual (iniciativa).

4.—Habilidad manual.

Responsabilidades:

5.— Responsabilidad referente a productos o materiales.

5.2.—Responsabilidad por errores.

6.— Responsabilidad respecto a equipo y utillaje.

6.2.— Responsabilidad por informes y documentación.

6.3.— Responsabilidad por datos confidenciales.

7.—Responsabilidad en la productividad y ejecución del trabajo.

8.—Responsabilidad respecto a la seguridad ajena.

8.2.— Responsabilidad por supervisión del trabajo de los demás.

8.3.—Responsabilidad por contactos.

Esfuerzos:

9.—Esfuerzo mental o visual (concentración).

10.—Esfuerzo físico.

Condiciones de trabajo:

11.—Ambiente del trabajo.

12.—Riesgos profesionales.

Art. 8.º—Determinación de ley escalón de retribución.— En virtud de haber quedado integrados en los nuevos grados o escalones salariales los distintos componentes de la anterior Retribución Normal de Trabajo, y con objeto de mantener el Manual de Valoración actualmente vigente, se

dará una puntuación por la zona (suplemento de puesto más Retribución Voluntaria) obtenida del citado Manual y otra por la categoría laboral ostentada. La suma de ambas puntuaciones determinará el escalón salarial correspondiente.

Las correspondientes puntuaciones se recogen en la Tabla número 2.

Art. 9.º—Valoración de los cubrebajas.—Los cubrebajas percibirán la valoración correspondiente al puesto que ocupen como tales. Cuando no lo ocupen, se tendrá en cuenta los siguientes supuestos:

a) Cubrebajas específicos.— Percibirán la zona mínima asignada a los puestos de trabajo para los cuales han sido previstos en la plantilla standard.

b) Cubrebajas generales.— Percibirán la zona mínima asignada a los puestos de trabajo correspondientes al Departamento, Servicio, Taller o Unidad, exceptuando la valoración de los puestos de limpieza.

Art. 10.—Paradas.— Cuando se produzcan paradas por averías, esperas u otras causas no imputables al operario, se respetará el salario de escalón correspondiente a su puesto habitual de trabajo, sin perjuicio de que puedan encomendársele otras tareas que no supongan vejación. En el supuesto de que las tareas encomendadas tuviesen asignada un escalón superior, percibirá este último por el tiempo que las desempeñe.

Art. 11.—Revisión de la valoración. Si en la valoración y descripción de un puesto de trabajo se producen revisiones debidas a modificaciones en los métodos o en el contenido de trabajo del puesto que diesen lugar a disconformidad de los productores afectados, podrán éstos dirigirse en última instancia a una Comisión, integrada por el Director de la empresa o persona en quien delegue, como Presidente, y 10 vocales, cinco por cada representación, la que estudiará y resolverá los asuntos que se le sometan en esta materia. A esta Comisión se le facilitarán los datos necesarios para el desarrollo de sus trabajos, sobre los que sus componentes guardarán absoluta reserva.

### CAPITULO IV.—Otros conceptos retributivos

Art. 12.—Antigüedad.—La antigüedad, que se computará de acuerdo con las normas de la Reglamentación Nacional de Trabajo, quedará establecida de acuerdo con una tabla de valores-día que seguidamente se detalla, en la que queda integrada su posible repercusión en otros conceptos retributivos. Se abonará en 15 mensualidades.

Escalones	Pesetas/día quinquenio
1 - 5	4,—
6 - 10	4,75
11 - 15	5,50
16 - 20	6,25
21 - 25	7,—
26 en adelante	7,75

Art.13.—Turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingos.—La empresa acreditará a los productores integrados en los diferentes regímenes de trabajo a turnos las bonificaciones que figuran a continuación, que sustituyen al actual régimen retributivo:

3T7 (3 turnos, descanso intersemanal y 1 domingo cada siete semanas); 20 pesetas más el cuarenta por ciento de la retribución base diaria (Tabla 1-C), por día efectivo de trabajo.

3T4 (3 turnos, descanso intersemanal y 1 domingo cada cuatro semanas): 20 pesetas más el cinco por ciento de la retribución base diaria (Tabla 1-C), por día efectivo de trabajo.

3TD (3 turnos, descanso todos los domingos): 20 pesetas más el dos por ciento de la retribución base diaria (Tabla 1-C) por día efectivo de trabajo.

2T7 (2 turnos, descanso intersemanal y un domingo cada siete semanas): 6 pesetas más el cuatro por ciento de la retribución base diaria (Tabla 1-C), por día efectivo de trabajo.

2T4 (2 turnos, descanso intersemanal y un domingo cada cuatro semanas): 6 pesetas más el tres por ciento de la retribución base diaria (Tabla 1-C), por día efectivo de trabajo.

2TD (2 turnos, descanso todos los domingos): 6 pesetas más el dos por ciento de la retribución base diaria (Tabla 1-C), por día efectivo de trabajo.

En las anteriores fórmulas, figuran integrados los tres conceptos citados en el epígrafe (turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingo), para el personal a tres turnos.

Para el personal que trabajando en otro régimen realice ocasionalmente trabajos nocturnos, se abonará la nocturnidad con los valores vigentes en el Convenio de 1964.

Art. 14.—Jefe de equipo.—La retribución de los jefes de equipo se determinará incrementando a la puntuación correspondiente por la categoría laboral respectiva, el veinticinco por ciento de dicha puntuación asignándoles el nuevo escalón que les corresponda.

Art. 15.—Gratificaciones extraordinarias.—Todo el personal de la fac-

toría incluido en este Convenio, percibirá tres gratificaciones extraordinarias (18 de julio, setiembre y Navidad), de 30 días cada una, calculadas sobre el escalón correspondiente de la Tabla de Retribución Diaria (Tabla 1-A, para el personal con jornada de 48 horas y 1-B, para el de 39 horas), más la antigüedad.

El personal que cese en la empresa percibirá, alternativamente, la parte proporcional de la gratificación del 18 de julio o de Navidad, según que cese en el primero o en el segundo semestre del año.

La tercera gratificación extraordinaria se abonará el 20 de setiembre de cada año. Quienes ingresen o cesen en la empresa entre el primero de setiembre de un año y el 31 de agosto del siguiente percibirán por doceavas partes la proporción de esta gratificación que corresponda al tiempo trabajado.

Art. 16.—Retribución de vacaciones.—La retribución de las vacaciones anuales estará integrada por el salario de escalón respectivo, más la antigüedad y el promedio de prima obtenido durante los tres meses anteriores al de la iniciación de las mismas, quedando excluidos los restantes conceptos. Dicho promedio se obtendrá dividiendo el importe total de las primas percibidas por el número de horas efectivas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias.

Art. 17.—Horas extraordinarias.—1) Definición.—Tendrán consideración de horas extraordinarias las que rebasen la jornada de trabajo establecida en este Convenio.

2) Límites.—Se respetará los límites señalados en la Ley de Jornada Máxima Legal.

3) Obligatoriedad.—A tenor de lo expuesto en la Ley de Jornada Máxima, se entenderá que la iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y la libre aceptación o denegación al productor, a excepción de aquellos casos que por considerarse de fuerza mayor, o por averías de reparación perentoria que afecten a la producción, originen graves quebrantos, en cuyo caso será obligatoria la prestación. La determinación de estos casos de fuerza mayor, o de qué averías han de ser consideradas como de reparación perentoria, corresponderá al jefe del Departamento respectivo. En estos casos, se informará al Jurado de Empresa.

4) Retribución.—Se acuerda fijar, durante la vigencia de este Convenio, un valor tipo de la hora como base para el cálculo de las horas extraordinarias, que vendrá afectado por los diferentes porcentajes de recargo y en el que se entienden recogidos la to-

talidad de los conceptos legalmente computables para la determinación de la base individual de cada productor.

El cálculo de dicho valor se realizará, en todos los casos, con arreglo a una fórmula única que será la siguiente:

$$0,225 \times RB$$

en la que RB = Retribución base diaria (Tabla I-C).

El personal exceptuado de descanso dominical percibirá las horas trabajadas en los días festivos y días de descanso con los recargos correspondientes a las horas extraordinarias en día festivo.

Art. 18.—Pago de haberes.—La empresa se propone, con objeto de mejorar el método y organización, abonar los haberes y salarios mediante talón nominativo.

La modificación se llevaría a cabo en forma paulatina y, en cualquier caso, antes de implantar el sistema, aún cuando fuera parcial, se informará cumplidamente al Jurado de Empresa, con una antelación de tres meses.

Art. 19.—Comidas.—Se abonarán 70 pesetas, por comida o cena y 20 pesetas por desayuno, a los productores que, con aviso previo del día anterior, se vean obligados a doblar o prorrogar su jornada por tiempo mínimo de dos horas, siempre que éstas coincidan con los horarios en que normalmente se realizan dichas comidas. Si no hay aviso previo, se facilitará la comida, cena o desayuno, según corresponda.

Art. 20.—Gratificaciones en función de beneficios.—En el supuesto de que el beneficio neto que luzca en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de cada Ejercicio Económico sea igual o superior al cinco por ciento del Capital Social, se abonará una gratificación de cinco mil pesetas a todo el personal acogido a este Convenio y dos gratificaciones de cinco mil pesetas cada una, si aquel porcentaje alcanza o supera el siete por ciento. La gratificación o gratificaciones serán devengadas por el personal en plantilla en 31 de diciembre del año a que se refieran los beneficios netos. Quienes hubiesen causado alta o baja durante ese año percibirán su importe proporcionalmente por doceavas partes a los meses de permanencia en plantilla.

En su caso, la primera gratificación será abonada dentro del mes siguiente a la fecha de la aprobación del balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias por la Junta General de Accionistas. La segunda de las gratificaciones, si hubiere lugar, se abonará dentro del trimestre siguiente.

#### CAPITULO V.—Régimen de incentivos

Art. 21.—Principios generales.—Es facultad exclusiva de la empresa, determinar los puestos de trabajo y actividades sometidos a este régimen, así como los sistemas de medidas y las fórmulas más apropiadas en cada caso.

Los incentivos se devengarán, cuando haya lugar a ello, solamente en las horas efectivas de trabajo.

Personal obrero.—Se mantendrá el régimen vigente en la actualidad para el personal cuyo trabajo sea perfectamente controlable por sus resultados y medible individualmente.

Para el restante personal obrero, las primas quedarán ligadas a índices representativos de objetivos de la empresa (producción, calidad, costos, etc.), aplicados siempre que sea posible, de forma colectiva, a grupos que se consideren homogéneos y con tareas encaminadas a la consecución de resultados comunes. El control de estos resultados se hará a través de los documentos correspondientes, eliminando la actual hoja de trabajo individual. Para simplificación del cálculo, se procurará implantar estos incentivos en períodos mensuales.

La puesta en práctica de este nuevo sistema se hará de forma paulatina a medida que se vayan realizando los estudios pertinentes.

Personal empleado.—Se modificarán las fórmulas actuales, imponiendo incentivos con las mismas características dichas anteriormente para el personal obrero.

Art. 22.—Modificación del porcentaje de incentivo.—Como consecuencia de haberse incorporado a la tabla de retribuciones el 25 por 100 de los conceptos que, en el Convenio de 1964, integraban la base para el cálculo del incentivo y teniendo en cuenta que los porcentajes de incentivo oscilaban entre el 25 por 100 y el 80 por 100, para el personal obrero, y entre el 25 por 100 y el 70 por 100, para el personal empleado, dichos porcentajes quedan modificados a 0 y 55 por 100 y 0 y 45 por 100, respectivamente, para los rendimientos Normal (60 puntos Bedaux) y Optimo (80 puntos Bedaux).

Las bases diarias para el cálculo de los incentivos serán las que se recogen en la Tabla número I-C.

Art. 23.—Primas consolidadas y primas antiguas.—Se respetarán a título personal, las primas consolidadas y primas anteriores al Convenio de 1964, si bien se deducirá de su importe, una cantidad igual al 25 por 100 incorporado al salario de escalón, conforme a lo previsto en el artículo cuarto, apartado e), del presente Convenio.

No obstante, quienes estuviesen acogidos a estos regímenes, cesarán en los mismos en el momento en que pasen al régimen general, lo que estarán obligados a aceptar siempre que la nueva tarifa permita alcanzar cantidades superiores a las percibidas en el sistema anterior.

Art. 24.—Modificación de los incentivos.—Con objeto de facilitar la aplicación práctica de la nueva política de incentivos, cualquier modificación de primas o tarifas surtirá efecto inmediato en el momento de ser acordada por la empresa, sin perjuicio de su comunicación inmediata al Jurado y de las acciones legales pertinentes.

Art. 25.—Situación de inactividad. En ningún caso, la situación de inactividad del productor dará lugar al abono de prima alguna.

#### CAPITULO VI.—Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Art. 26.—Jornada de trabajo.—En orden a la regulación de la jornada de trabajo establece el artículo 67 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se acuerda:

La jornada laboral, durante el año, será de 48 horas semanales, con las festividades establecidas en el calendario laboral.

Los horarios de trabajo para todo el personal, serán los siguientes:

##### A) Régimen de tres turnos:

Turno primero.—De seis de la mañana a dos de la tarde.

Turno segundo.—De dos de la tarde a diez de la noche.

Turno tercero.—De diez de la noche a seis de la mañana.

##### B) Régimen de dos turnos:

Turno primero.—De seis de la mañana a dos de la tarde.

Turno segundo.—De dos de la tarde a diez de la noche.

##### C) Jornada normal sin turnos:

1.º — Con jornada semanal de 48 horas: de 8 a 16, siendo su descanso reglamentario de 15,30 a 16.

2.º — Con jornada semanal de 39 horas: de 8 a 14,30.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores; la Dirección de la empresa, previa conformidad del Jurado o, en su caso, con autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, podrá establecer otros horarios especiales.

En caso de trabajos urgentes, la Dirección de la empresa tendrá facultad exclusiva para el establecimiento de turnos durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos, viniendo obligada a comunicar de manera inmediata a la Inspección de Trabajo y al Jurado de Empresa los motivos por los cuales han sido necesarios la implantación

de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los productores afectados.

Art. 27.—Personal de mando.—El horario del personal de mando que trabaje a turnos, puede ser establecido, mediante los trámites legales correspondientes, de forma que la entrada y salida sea hasta una hora antes o después que la del personal a sus órdenes.

Art. 28.—Situaciones de excepción. Se dan por reproducidas todas las situaciones de excepción que recoge el Reglamento de Régimen Interior vigente, en cuanto a jornadas superiores oficialmente autorizadas y a posibles prórrogas de la jornada normal ordinaria en casos excepcionales. También se respetará con carácter individual y de excepción la semana laboral de 39 horas para el personal que viniese realizándola y no se incorpore voluntariamente al régimen de 48 horas semanales. En estos casos, los cambios de puesto se efectuarán cumpliendo lo establecido reglamentariamente.

Art. 29.—Cambios de jornada.—El personal que trabaja 39 horas semanales podrá pasar, previa conformidad de la empresa, al régimen de semana laboral de 48 horas con la retribución que al personal sujeto a este último horario corresponde de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio. Las horas incrementadas pasarán a ser integrantes de la jornada normal y, por tanto, no tendrán la consideración de extraordinarias a ningún efecto.

Se establece que en ningún caso se podrá pasar de la jornada semanal de 48 horas a la de 39 horas que se considera a extinguir.

Art. 30.—Jornada intensiva de verano.—La jornada intensiva de verano afectará únicamente al personal que trabaje en régimen de semana laboral de 39 horas y la determinación de los posibles beneficiarios de la misma, quedará sometida a las normas que sobre esa materia dicten las autoridades competentes.

Art. 31.—Turnos de disponibilidad. La Dirección de la factoría designará el personal preciso para cubrir los turnos de disponibilidad que considere necesarios, entre los productores que lo acepten voluntariamente.

Si no hubiese voluntarios en número suficiente, o los solicitantes no reunieran las condiciones precisas, se designará con carácter obligatorio el personal que haya de formarlos mediante turnos rotativos para cada especialidad, quedando únicamente excluidos quienes no reúnan las condiciones de idoneidad necesarias.

La empresa podrá establecer turnos de disponibilidad o retenes para

los domingos, en la misma forma que anteriormente se señala.

La fórmula de valoración, tanto para los turnos semanales como para los retenes de domingos, será:

$$0,06 \times RB \times HB.$$

siendo RB = Retribución base (Tabla 1-C) y

$$HD = \text{Horas de disponibilidad.}$$

Art. 32. — Fiestas recuperables. Las fiestas definidas en el calendario laboral como recuperables, se abonarán en forma idéntica a las de los días de descanso o domingos y su disfrute no implicará aumento alguno en la jornada laboral de los demás días laborables.

Art. 33. — Domingos y fiestas. — El abono del día de descanso dominical y fiestas, tanto recuperable como no recuperable, se hará efectivo a cada productor sobre el salario de escalón correspondiente, más la antigüedad. Esta norma es también de aplicación al personal que descanse entre semana, como compensación a haber trabajado en domingo.

Art. 34. — Vacaciones. — Todo el personal disfrutará de 20 días laborables de vacaciones, de los que quince al menos, se disfrutarán ininterumpidamente.

Si el productor optase por disfrutar fraccionadamente los cinco días restantes, este fraccionamiento no podrá utilizarse más de tres veces y, en todo caso, sólo podrá disfrutarlas si las necesidades del servicio lo permiten a juicio exclusivo de sus mandos. Si, al finalizar el año natural a que las vacaciones corresponden, no hubiese podido disfrutar alguno o la totalidad de los días fraccionados, éstos le serán compensados a metálico, con el mismo valor correspondiente al período de vacaciones efectivamente disfrutado.

Art. 35. — Calendario de vacaciones. Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, el establecimiento de los turnos de vacaciones de acuerdo con las necesidades del servicio.

En consecuencia, cada Departamento o Servicio o n f e c c i o n a r á su propio Calendario de Vacaciones, haciendo las agrupaciones precisas para garantizar las necesidades de las instalaciones entre el personal con funciones afines o intercambiables y distribuyendo con la uniformidad más conveniente al personal de cada agrupación entre los diferentes turnos, comprendidos entre el primero de febrero y el 30 de noviembre de cada año. Los meses de enero y diciembre se reservarán para cubrir incidencias y peticiones voluntarias que puedan ser atendidas por la empresa.

La facultad de la Dirección en esta materia, ejercida conforme a lo que

en el párrafo precedente se dispone, no podrá ser impugnada.

En las agrupaciones de personal, a efectos de turnos de vacaciones, se seguirá el orden de rotación vigente desde el Convenio de 1964. No obstante, la Empresa procurará complacer a los productores en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones, siempre que no se irrogue perjuicio a terceros.

En casos excepcionales, previo aviso anticipado al personal con un mínimo de treinta días, podrá establecerse un turno único de vacaciones para todos los productores afectos a la plantilla de un centro o taller o servicio determinado.

Art. 36. — Permisos retribuidos. — El abono de los permisos retribuidos se realizará en condiciones idénticas al de los domingos y días festivos.

Art. 37. — Descanso de 30 minutos en la jornada continuada. — Conforme a lo previsto en la Ley, el personal que trabaje en régimen de jornada continuada de ocho horas, tendrá derecho a disfrutar 30 minutos de descanso que, a todos los efectos, se considerarán como parte integrante de dicha jornada.

Al personal que trabaje en jornada normal de 48 horas, continuada, se le concederá el descanso al final de la misma, anticipando en media hora la salida. Al personal que trabaje a dos o tres turnos, se le concederá el descanso en medio de la jornada.

Cuando no fuera posible conceder este descanso, se abonará a los productores afectados el importe de media hora trabajada con la misma valoración de las horas de la jornada a que corresponda.

Art. 38. — Relevos. — Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado. En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el productor afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle.

#### CAPITULO VII.—Normas de organización

Art. 39. — Plantillas. — Siendo los principios de explotación de la empresa de un carácter evolutivo, las plantillas han de considerarse sometidas a un constante proceso dinámico y sujetas, por tanto, a revisión por alteraciones de programas de fabricación, modificación de nuevos métodos o cambios en la organización, etc., que obligarán a revisar el contenido o la valoración de los puestos de trabajo.

Art. 40. — Amortización de vacantes.

Se amortizarán las vacantes cuya cobertura sea innecesaria, pudiendo realizarse los cambios o traslados de puesto a que hubiere lugar, con las garantías legales correspondientes.

Art. 41. — Movimiento de personal. Con carácter transitorio, se aplicarán las normas seguidas durante la vigencia del Convenio de 1964, hasta tanto se estudie una nueva regulación en el Reglamento de Régimen Interior.

#### CAPITULO VIII.—Premios y sanciones

Art. 42. — Premio de asiduidad y permanencia en el trabajo para el personal obrero. — Se establece un premio de asiduidad y permanencia, cuya cuantía será de quince pesetas por día de asistencia puntual al trabajo, liquidándose por mensualidades vencidas.

No habrá lugar al cobro de este premio en los siguientes casos:

a) Las faltas de asistencia al trabajo por vacaciones, licencias retribuidas y no retribuidas previstas en el Reglamento de Régimen Interior, así como los días de ausencia por incapacidad laboral transitoria, las faltas de puntualidad y los olvidos de fichaje, no darán derecho al premio del día o días de que se trate.

b) Tres faltas de puntualidad o de olvido de fichaje en el período de un mes, producirán la pérdida del premio del mes.

c) Cualquier otra clase de faltas de asistencia, sea cual fuere el número de ellas, producirá asimismo la pérdida del premio del mes.

d) Las ausencias motivadas por salidas oficiales en misión de Empresa o actos sindicales para los que exista citación personal o corporativa por razón de cargo sindical electivo, se considerarán como asistencia al trabajo, a los efectos de devengo de este premio.

e) En los relevos del personal a turnos, no serán considerados como faltas de puntualidad el retraso de hasta una hora en la entrada y la anticipación por el mismo tiempo en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre relevante y relevado y no se produzcan horas extraordinarias. La queja del productor ante su Mando por el retraso en el relevo, denotará falta de acuerdo previo y, en consecuencia, no se permitirá la entrada al trabajo del relevante, salvo acuerdo con el relevado.

f) Cuando un productor haya de doblar su jornada por necesidades del servicio, percibirá duplicado el premio de dicho día.

Art. 43. — Premio de asiduidad y permanencia en el trabajo para el personal empleado. — Regirán las mis-

mas normas señaladas en el epígrafe precedente para el personal obrero, si bien se abonará por anualidades vencidas, en el mes de enero de cada año.

En cuanto al personal que viniese percibiendo mayor importe, quedará éste bloqueado en lo que importara la paga mensual correspondiente a su empleo en 30 de abril de 1964. A estos productores se les aplicarán a título personal, las normas vigentes durante el Convenio de 1964.

Art. 44. — Sanciones. — Se completa la tabla de sanciones que figuran en la Reglamentación Nacional de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior, en el sentido de quedar facultada la empresa para la imposición de multas de hasta cinco horas de haber por la comisión de faltas de carácter leve, calculadas sobre la Retribución Base (Tabla 1-C).

#### CAPITULO IX.—Ascensos

Art. 45. — Turnos de ascenso. — Las vacantes que se produzcan en las distintas categorías profesionales, se cubrirán de acuerdo con los turnos previstos en la Reglamentación Nacional de Trabajo.

El personal retributivo a cualquier categoría profesional podrá optar por concurso-oposición a la categoría a la cual está retribuido.

El personal asimilado a una cualquiera de las categorías existentes, podrá concursar a exámenes para cubrir plazas de categoría superior a la que esté asimilado.

Art. 46. — Auxiliares. — En general, todas las categorías auxiliares que no tengan señalado un régimen especial de ascenso, promocionarán automáticamente, a la inmediata superior, previo informe favorable del Jefe del Departamento respectivo, tras un período de adiestramiento de cuatro meses.

Los Calcadores, Reproductores Fotográficos y Reproductores de Planos, así como los "Asimilados" a alguna de las categorías de Auxiliar, estarán sometidos a un período de adiestramiento de cuatro meses, al final de los cuales no ascenderán sino que les asignarán los puntos de la Tabla 2, correspondientes a la categoría inmediata superior, al objeto de determinar el nuevo escalón salarial que pudiera corresponderles.

Como contraprestación a los anteriores beneficios, el personal afectado por los dos párrafos precedentes estará obligado a realizar las funciones propias de los grupos de Auxiliares.

El personal de nuevo ingreso en las mencionadas categorías de Auxiliar, será contratado con carácter eventual, que se dará por extinguido en el caso de que, durante el período

de adiestramiento, fuese declarado "no apto".

En cuanto al personal perteneciente a la plantilla de la Empresa, si no obtuviese la declaración de aptitud, será reintegrado a la categoría y puesto de procedencia o, en su caso, se le procurará otro posible acoplamiento para el que resultase apto si así más conviniese a ambas partes.

Art. 47.—Jefes de 1.ª Administrativos.—Se confirma la situación creada para los Jefes de 1.ª Administrativos en el artículo 53 del Convenio de 1962. Esta situación era la siguiente:

Se respetará y considerará a extinguir la situación de los Jefes de 1.ª Administrativos ascendidos a esta categoría con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, a partir de cuya fecha se denominarán Jefes de 1.ª Especiales, situación ésta en la que no se realizarán nuevos ingresos.

A los productores que ocupen en el futuro puestos de Jefes de 1.ª Administrativos, no les serán de aplicación los beneficios de la circular de Ayuda Social de 10 de enero de 1955, ni los que resulten de cualquier otra circular, instrucción, reglamento o disposición interna de la Empresa, relativos a la categoría de Jefes de 1.ª Administrativos que se declaren a extinguir.

Como transacción a que se llega con los productores que puedan ascender a esa categoría, con objeto de que se den por satisfechos y compensados de cuantas acciones pudieran derivarse a su favor de las costumbres, circulares, órdenes e instrucciones a que se refiere el párrafo anterior, la Empresa hace renuncia expresa y parcial a la facultad que le confiere la Reglamentación Siderometalúrgica para designar libremente a los Jefes de 1.ª Administrativos. En consecuencia, la tercera parte de las vacantes que se produzcan en esta categoría, será cubierta por concurso-oposición, en primera convocatoria, entre los Jefes de 2.ª de la escala administrativa, y, en segunda convocatoria, entre todo el personal de la Factoría.

Los futuros Jefes Administrativos de 1.ª, estarán situados en el nivel que les corresponde, de acuerdo con la clasificación profesional establecida en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, y en el aspecto social disfrutarán de beneficios idénticos a los concedidos a los Jefes de 2.ª Administrativos antes de la entrada en vigor de este Convenio, siempre que hayan ingresado en la Factoría con anterioridad al 30 de noviembre de 1956.

#### CAPITULO X.—Prestaciones asistenciales

Art. 48.—Enfermedad.—Para entender en las cuestiones relacionadas con la Ayuda por Enfermedad a cargo de la Empresa, se constituirá una Comisión integrada por tres representantes del Jurado y otros tres de la Empresa bajo la Presidencia de un Delegado de la Dirección. La Comisión se reunirá con la frecuencia necesaria para resolver sin posibles demoras los casos que fuesen planteados.

Para el desarrollo de su cometido, la Comisión dispondrá de los informes que le serán facilitados por los organismos correspondientes de la Empresa, entre los que figurarán necesariamente el informe del Servicio Médico de Empresa y aquellos otros que la Comisión considere precisos o convenientes para esclarecer los casos dudosos.

A propuesta de dicha Comisión, la Empresa otorgará a sus productores la cantidad necesaria para completar las prestaciones económicas de la Seguridad Social, y una vez deducidas éstas, hasta el 80 por ciento del valor correspondiente a su grado o escalón salarial (Tabla número 1-A o 1-B, según corresponda), durante los 60 primeros días de enfermedad y hasta el 100 por cien de dicha retribución durante los restantes días de baja, por el tiempo que dure la situación de incapacidad laboral transitoria y, en su caso, la de invalidez provisional.

Estas prestaciones complementarias se devengarán únicamente en aquellos casos en que, aparte de ser propuestas por la Comisión, se reciban prestaciones económicas de la Seguridad Social. Por consiguiente:

a) No se devengarán en las enfermedades de duración inferior a siete días.

b) En las enfermedades de duración igual o superior a siete días, se devengarán desde el cuarto día de enfermedad hasta la fecha de alta en la situación de incapacidad laboral transitoria o de invalidez provisional.

c) La Empresa quedará liberada de efectuar pago alguno en las enfermedades de duración inferior, incluidas las asistencias a consulta médica.

No obstante lo previsto en las normas anteriores, en las enfermedades de duración superior a 60 días, la Empresa completará las prestaciones hasta el 100 por cien del salario del grado o escalón correspondiente, deducidas asimismo las prestaciones en metálico de la Seguridad Social, desde el primer día de enfermedad, si así lo propone la Comisión.

A los efectos de solicitar las prestaciones complementarias a que estas normas se refieren, se seguirá el siguiente procedimiento:

1) Si el tratamiento prescrito por el Facultativo de la Seguridad Social no permite al enfermo salir de su domicilio, deberá remitir por correo certificado o entregar en mano por tercera persona, a los Servicios Sanitarios de la Empresa, dentro de los cinco primeros días de enfermedad, la Tarjeta Postal que actualmente viene utilizándose; en caso de que se entregue por tercera persona se hará al Médico de Guardia y se solicitará acuse de recibo.

La falta de envío de la Tarjeta, así como la ausencia del productor de su domicilio, cuando fuese visitado, ocasionarán automáticamente la pérdida de estos beneficios.

Para evitar los inconvenientes de una ausencia del domicilio durante el transcurso de la enfermedad, en el momento en que el enfermo sea autorizado por el Médico de la Seguridad Social para seguir el tratamiento en régimen ambulatorio, deberá presentarse en el Servicio Sanitario de la Empresa para ponerlo en conocimiento del Servicio Médico.

2) Si la baja es de carácter ambulatorio, esto es, permite al productor salir de su domicilio, se presentará al cuarto día de enfermedad en el Servicio Sanitario de la Empresa, en el que se le señalará el régimen de presentaciones sucesivas a que deba someterse mientras dura la baja.

3) En uno y otro caso, el productor queda obligado a remitir o entregar en la Empresa, por sí mismo o por tercera persona, el parte de baja expedido por el Médico de la Seguridad Social, bien en las Oficinas Centrales de Personal o en la Oficina de Personal de su Departamento, dentro de las veinticuatro horas siguientes al día de la baja.

El dictamen de la Comisión en cuanto a la procedencia o no de conceder los beneficios que se señalan en este epígrafe, será inapelable.

Los acogidos al régimen anterior al 1-2-62, seguirán percibiendo el mismo importe en pesetas que antes de regir el Convenio de 1962. Este personal podrá, en cualquier momento, acogerse por completo al régimen previsto en el presente Convenio.

Art. 49.—Accidentes.—En el caso de que la indemnización de incapacidad temporal por accidente de trabajo fuese inferior en su cuantía a la que se regula para la enfermedad en los artículos precedentes, la Empresa abonará al accidentado la diferencia que corresponda mientras perciba tal incapacidad.

Art. 50.—Ayuda en caso de falleci-

miento.—En régimen transitorio se mantendrá como en la actualidad, hasta el momento en que entren en vigor, en toda su extensión, las mejoras de Seguridad Social.

Art. 51.—Préstamos ordinarios.—Se concederán préstamos de hasta 3 mensualidades, en caso de necesidad perentoria, debidamente justificada, cuya amortización se realizará como máximo, en 24 mensualidades.

Art. 52.—Préstamos para viviendas. Sin perjuicio de que la Empresa, conforme a sus disponibilidades, acometa a través de un régimen de Cooperativas o sistemas más convenientes un plan general de viviendas, se mantiene el fondo actualmente destinado a dicho fin, subsistiendo las vigentes normas para su concesión.

Art. 53.—Becas y bolsas de estudio.

a) Becas para productores.—Se incrementará el número e importe de las becas actuales.

b) Bolsas de estudio para productores.—La Empresa establecerá una asignación presupuestaria, de acuerdo con las posibilidades económicas de cada año, para bolsas de estudio, que tendrán por objeto ayudar a los productores en estudios o cursillos que sean de interés funcional para la Empresa.

c) Bolsas de estudio para hijos de productores.—Igual que en el caso b) se establecerá una consignación en el presupuesto para ayuda de estudios de hijos de productores, en el más amplio sentido, abarcando desde la enseñanza primaria hasta los estudios superiores.

Por ser las bolsas de estudio una innovación del presente Convenio, las normas reguladoras de su concesión se fijarán oportunamente y serán susceptibles de variación de acuerdo con la experiencia.

Dentro de este capítulo, la Empresa proporcionará becas de ayuda para el Colegio Mayor Santa María del Espíritu Santo, del Instituto Nacional de Industria, en favor de los hijos de productores que hayan de seguir estudios superiores en Madrid por no disponer de centros apropiados para su realización en la provincia de Oviedo. Las normas para su concesión se fijarán oportunamente.

d) La regulación de estas becas se notificarán al Pleno del Jurado.

Art. 54.—Mejora de prestaciones de la Seguridad Social.—La Empresa tiene el propósito de llegar a un acuerdo sobre mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, con toda la amplitud que sea posible a sus medios económicos.

Se mejorarán al 100 por 100 las bases actuales de cotización a la Seguridad Social, en cuanto a las prestaciones, comprendidas en el grupo 2

(Vejez e Invalidez Permanente, Muerte y Supervivencia, derivados de enfermedad común o accidente no laboral).

En cuanto a otras mejoras por encima de los límites acogidos a la Seguridad Social, la Empresa tiene el propósito de llegar al máximo de posibilidades, en el menor plazo posible, para lograr una completa protección familiar ante las citadas contingencias, dentro de las normas señaladas en las disposiciones vigentes sobre la Seguridad Social.

Art. 55.—Cotizaciones e impuestos. La Empresa, firme en su trayectoria de ir ajustando toda su normativa laboral a una política de justicia social que garantice una equidad de trato a todos sus productores, sin discriminación de categorías, ha resuelto seguir en esta materia, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las siguientes normas:

a) Cotizaciones a la Seguridad Social:

La Empresa se hará cargo de las cotizaciones a la Seguridad Social que actualmente vienen abonando el personal obrero, en paridad de trato con la política seguida hasta ahora con el personal empleado. Del mismo modo se hará cargo de las cuotas correspondientes a la mejora de bases que se señala en el artículo precedente, tanto para el personal empleado como para el personal obrero.

En consecuencia, con este principio, en los libramientos de pago de haberes, se hará en lo sucesivo, tanto al personal empleado como al personal obrero, un abono por cuantía igual al importe de las cuotas que, de acuerdo con la Ley, son de cuenta del productor y que, en consecuencia, se harán figurar asimismo en el capítulo de descuentos del libramiento.

b) Impuestos sobre el Rendimiento del Trabajo Personal:

De igual forma, la Empresa se hará cargo del impuesto que grave las retribuciones del personal obrero, en paridad de trato con el personal empleado.

En cuanto al trámite para su abono y descuento en los libramientos, se seguirá el mismo sistema señalado para las cotizaciones a la Seguridad Social.

c) Desgravaciones correspondientes al Impuesto sobre el Rendimiento del Trabajo Personal, del personal empleado.

Se ha resuelto crear un "complemento personal transitorio" por un importe individual idéntico al que resulte de la liquidación a practicar sobre las retribuciones correspondientes al año 1969, quedando bloqueado en esta cantidad

durante la vigencia del presente convenio.

Quienes estando acogidos a los beneficios de familia numerosa dejaren de tener tal condición durante la vigencia del presente convenio, devengarán por doceavas partes, a partir de aquella fecha, el importe que les corresponda por el concepto de "complemento personal transitorio". Su importe se calculará de acuerdo con las condiciones personales que tuviera respecto a la retrocesión del impuesto en 31 de diciembre de 1969 y en base de las retribuciones percibidas durante 1969.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión de vigilancia.—Para la recta cumplimentación e interpretación con carácter general, en el ámbito interno de la empresa, de cuanto queda convenido, se crea una comisión supervisora formada por cuatro representantes designados por la empresa y cuatro productores nombrados por el Jurado de Empresa, presidida por el Director de la factoría o persona en quien delegue.

Todos los vocales, tanto los nombrados por la empresa como por el Jurado, serán necesariamente elegidos de entre los vocales titulares que formaron parte de la comisión deliberadora de este convenio.

En las mismas condiciones se nombrarán cuatro suplentes por cada parte, elegidos entre titulares y suplentes de la comisión deliberadora.

La comisión intervendrá únicamente en asuntos de carácter general y a instancia de la Presidencia del Jurado, por decisión de ésta, y las normas interpretativas que acuerde formarán parte integrante del propio convenio y serán obligatorias, tanto para la empresa como para los productores.

Segunda. Alcance de las retribuciones.—Las mejoras retributivas del presente convenio no se computarán para el cálculo de los posibles beneficios de ayuda social, a ningún efecto.

Tercera. Estimación de prestaciones y contraprestaciones.—Las prestaciones y contraprestaciones de cualquier tipo que por ambas partes se otorgan en el presente convenio, no guardan entre sí una correspondencia específica para su compensación, habiendo sido estimadas como conjunto.

Cuarta. Normas complementarias.—En cuanto a las normas no previstas en el presente convenio, regirán con carácter supletorio los

preceptos contenidos en el Reglamento de Régimen Interior de la empresa, Reglamentación Nacional de Trabajo en la industria siderometalúrgica y demás disposiciones de general aplicación.

#### CLAUSULA ESPECIAL

Los componentes de la comisión deliberadora del convenio, considerarán que la aplicación de los acuerdos de este convenio, no implicará repercusión en los precios de los productos de la Factoría de Avilés de la Empresa Nacional Siderúrgica, S. A.

En prueba de conformidad, los vocales de la comisión deliberadora, con la representación que ostentan, firman y rubrican en el lugar y fecha expresada en este documento.—Siguen las firmas.

#### TABLA NUMERO 1

##### TABLAS DE RETRIBUCIONES (Pesetas/día)

Escalón 1: A.—Jornada semanal de 48 horas: 167,62 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 156,50. C.—Retribución base común, 114.

Escalón 2: A.—Jornada semanal de 48 horas: 173,45 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 162,16. C.—Retribución base común, 118,41.

Escalón 3: A.—Jornada semanal de 48 horas: 179,29 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 167,83. C.—Retribución base común, 122,82.

Escalón 4: A.—Jornada semanal de 48 horas: 185,36 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 173,72. C.—Retribución base común, 127,40.

Escalón 5: A.—Jornada semanal de 48 horas: 191,66 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 179,84. C.—Retribución base común, 132,17.

Escalón 6: A.—Jornada semanal de 48 horas: 198,41 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 186,40. C.—Retribución base común, 137,28.

Escalón 7: A.—Jornada semanal de 48 horas: 205,43 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 193,21. C.—Retribución base común, 142,57.

Escalón 8: A.—Jornada semanal de 48 horas: 212,67 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 200,24. C.—Retribución base común, 148,04.

Escalón 9: A.—Jornada semanal de 48 horas: 220,14 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 207,49. C.—Retribución base común, 153,68.

Escalón 10: A.—Jornada semanal de 48 horas: 227,84 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 214,96. C.—Retribución base común, 159,50.

Escalón 11: A.—Jornada semanal de 48 horas: 235,77 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas:

222,67. C.—Retribución base común, 165,50.

Escalón 12: A.—Jornada semanal de 48 horas: 244,18 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 230,83. C.—Retribución base común, 171,84.

Escalón 13: A.—Jornada semanal de 48 horas: 252,81 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 239,21. C.—Retribución base común, 178,37.

Escalón 14: A.—Jornada semanal de 48 horas: 261,92 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 248,05. C.—Retribución base común, 185,25.

Escalón 15: A.—Jornada semanal de 48 horas: 271,15 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 257,04. C.—Retribución base común, 192,30.

Escalón 16: A.—Jornada semanal de 48 horas: 281,06 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 266,63. C.—Retribución base común, 199,71.

Escalón 17: A.—Jornada semanal de 48 horas: 291,09 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 276,37. C.—Retribución base común, 207,29.

Escalón 18: A.—Jornada semanal de 48 horas: 301,60 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 286,61. C.—Retribución base común, 215,23.

Escalón 19: A.—Jornada semanal de 48 horas: 312,57 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 297,22. C.—Retribución base común, 223,52.

Escalón 20: A.—Jornada semanal de 48 horas: 323,77 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 308,10. C.—Retribución base común, 231,98.

Escalón 21: A.—Jornada semanal de 48 horas: 335,44 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 319,43. C.—Retribución base común, 240,80.

Escalón 22: A.—Jornada semanal de 48 horas: 347,58 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 331,21. C.—Retribución base común, 249,97.

Escalón 23: A.—Jornada semanal de 48 horas: 360,18 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 343,45. C.—Retribución base común, 259,50.

Escalón 24: A.—Jornada semanal de 48 horas: 373,25 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas: 356,17. C.—Retribución base común, 269,37.

Escalón 25: A.—Jornada semanal de 48 horas: 386,79 pesetas. B.—Jornada semanal de 39 horas:

369,28. C.—Retribución base común, 279,60.	35	1.499,8
Escalón 26: A.—Jornada semanal de 48 horas: 401,03 pesetas.	36	1.546,3
B.—Jornada semanal de 39 horas: 383,10. C.—Retribución base común, 290,36.	37	1.594,8
Escalón 27: A.—Jornada semanal de 48 horas: 415,73 pesetas.	38	1.645,8
B.—Jornada semanal de 39 horas: 397,38. C.—Retribución base común, 301,47.	39	1.698,8
Escalón 28: A.—Jornada semanal de 48 horas: 430,90 pesetas.	40	1.754,3
B.—Jornada semanal de 39 horas: 412,10. C.—Retribución base común, 312,93.	41	1.812,3
Escalón 29: A.—Jornada semanal de 48 horas: 446,77 pesetas.	42	1.871,8
B.—Jornada semanal de 39 horas: 427,51. C.—Retribución base común, 324,93.	43	1.935,8
Escalón 30: A.—Jornada semanal de 48 horas: 463,13 pesetas.	44	2.002,3
B.—Jornada semanal de 39 horas: 443,39. C.—Retribución base común, 337,29.	45	2.071,3
Escalón 31: A.—Jornada semanal de 48 horas: 480,12 pesetas.	46	2.140,8
B.—Jornada semanal de 39 horas: 459,89. C.—Retribución base común, 350,10.	47	2.221,8
	48	2.300,8
	49	2.332,8
	50	2.468,8

Puntuación por categorías:

Peón, 363,989 puntos.
Especialista, 396,844 puntos.
Oficial de tercera, 406,955 puntos.
Oficial de segunda, 444,875 puntos.
Oficial de primera, 480,263 puntos.
Profesional Sider. de tercera, 404,432 puntos.
Profesional Sider. de segunda, 434,764 puntos.
Profesional Sider. de primera, 460,041 puntos.
Ordenanza, portero, telefonista y reproductor de planos, 363,969 puntos.
Vigilante y enfermero, 370,729 puntos.
Guarda jurado y dependiente auxiliar, Econ., 375,784 puntos.
Pesador basculero, 389,266 puntos.
Chofer motociclo, 404,432 puntos.
Almacenero, 419,598 puntos.
Listero y D. Prin. Econ., 433,079 puntos.
Conserje, 438,134 puntos.
Cabo G. jurado, 415,616 puntos.
Chofer turismo, 416,726 puntos.
Chofer camión, 480,263 puntos.
Oficial segunda administrativo, 519,021 puntos.
Oficial primera administrativo, 598,222 puntos.
Jefe segunda administrativo, 714,497 puntos.
Jefe primera administrativo, 800,433 puntos.
Analista de segunda, 473,522 puntos.
Analista de primera, 571,260 puntos.
Jefe Sec. laboratorio, 704,386 puntos.
Auxiliar de organización, 473,522 puntos.
Técnico Org. segunda, 519,021 puntos.
Técnico Org. primera, 598,222 puntos.

Jefe Org. segunda 714,497 puntos.
Jefe Org. primera, 739,774 puntos.
Perito, 1.029,618 puntos.
Graduado social, 792,013 puntos.
Maestro industrial, 632,479 puntos.
Maestro enseñanza primaria, 598,222 puntos.
Maestro enseñanza elemental, 519,021 puntos.
Practicante, 557,779 puntos.
Capataz P. O., 419,598 puntos.
Capataz P. E., 446,560 puntos.
Encargado, 507,225 puntos.
Contramaestre, maestros de primera y jefe de muelle, 620,129 puntos.
Maestro de segunda, 501,482 puntos.
Jefe taller, 792,013 puntos.
Calcalor, reproductor, fotógrafo, auxiliar administrativo y auxiliar laboratorio, 422,963 puntos.
Delineante de segunda, 519,021 puntos.
Delineante y dibujante proyectista, 739,774 puntos.
Delineante de primera, fotógrafo y topógrafo, 598,222 puntos.
Puntuaciones exigidas para los escalones:
Escalón 1: Menos de 1.100,478 puntos.
Escalón 2: 1.100,479 α 1.144,598 puntos.
Escalón 3: 1.144,569 α 1.138,658 puntos.
Escalón 4: 1.188,658 α 1.234,511 puntos.
Escalón 5: 1.234,512 α 1.282,123 puntos.
Escalón 6: 1.282,129 α 1.333,272 puntos.
Escalón 7: 1.333,273 α 1.386,180 puntos.
Escalón 8: 1.336,181 α 1.440,851 puntos.
Escalón 9: 1.440,852 α 1.497,286 puntos.
Escalón 10: 1.497,287 α 1.555,484 puntos.
Escalón 11: 1.555,485 α 1.615,446 puntos.
Escalón 12: 1.615,447 α 1.678,935 puntos.
Escalón 13: 1.678,936 α 1.744,183 puntos.
Escalón 14: 1.744,189 α 1.812,963 puntos.
Escalón 15: 1.812,969 α 1.883,511 puntos.
Escalón 16: 1.883,512 α 1.957,582 puntos.
Escalón 17: 1.957,583 α 2.033,416 puntos.
Escalón 18: 2.033,417 α 2.112,778 puntos.
Escalón 19: 2.112,779 α 2.195,067 puntos.
Escalón 20: 2.195,068 α 2.280,310 puntos.

Escalón 21: 2.280,320 α 2.368,498 puntos.
Escalón 22: 2.368,499 α 2.460,205 puntos.
Escalón 23: 2.460,206 α 2.555,438 puntos.
Escalón 24: 2.555,439 α 2.654,199 puntos.
Escalón 25: 2.654,200 α 2.756,487 puntos.
Escalón 26: 2.756,488 α 2.864,065 puntos.
Escalón 27: 2.864,057 α 2.975,172 puntos.
Escalón 28: 2.975,173 α 3.069,806 puntos.
Escalón 29: 3.089,807 α 3.209,730 puntos.
Escalón 30: 3.209,731 α 3.333,330 puntos.
Escalón 31: 3.333,331 α 3.461,663 puntos.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

A YUNTAMIENTOS

DE CASTRILLON

Anuncios

En cumplimiento de lo que disponen los artículos 19 y 24 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, se expone al público los Pliegos de condiciones de venta de una parcela de terreno municipal, sita en Naveces, durante ocho días para las reclamaciones que se estimen oportunas.

Piedras Blancas (Castrillón), a 6 de mayo de 1970.—El Alcalde.

— : —

En cumplimiento de lo que disponen los artículos 19 y 24 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, se exponen al público los Pliegos de condiciones de venta de dos parcelas de terreno sitas en La Braña-Llodares, durante 8 días para las reclamaciones que se estimen oportunas.

Piedras Blancas (Castrillón), a 6 de mayo de 1970.—El Alcalde.

— : —

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley de Régimen del Suelo y Ordenación Urbana de 12 de mayo de 1956, se someten a información pública durante un mes el proyecto de canalización del río "Ferrola", de Piedras Blancas, aprobado inicialmente por el Ayuntamiento en sesión de 5 de mayo de 1970.

Piedras Blancas (Castrillón), a 6 de mayo de 1970.—El Alcalde.

TABLA NUMERO 2

Puntuación por zona y retribución voluntaria:

Zona	Puntos
3	716,8
4	728,3
5	740,3
6	752,3
7	765,3
8	778,8
9	794,8
10	807,8
11	825,3
12	841,3
13	858,3
14	875,8
15	894,3
16	913,8
17	933,8
18	954,8
19	976,8
20	999,8
21	1.024,3
22	1.049,3
23	1.075,3
24	1.102,8
25	1.131,3
26	1.161,3
27	1.192,8
28	1.225,3
29	1.258,8
30	1.295,3
31	1.332,8
32	1.373,8
33	1.412,8
34	1.455,3