

	Hora extra
<b>Taller-vehículos:</b>	
Supervisor ... ..	393
Oficial de primera ... ..	303
Oficial de segunda ... ..	291
Oficial de tercera ... ..	272
<b>Transportes:</b>	
Oficial de primera Chófer ... ..	—
<b>Ventas:</b>	
Supervisor A ... ..	—
Supervisor B ... ..	—
Supervisor C ... ..	—
Supervisor D ... ..	—
Supervisor E ... ..	—
Oficial primero-vendedor ... ..	—
Despachador de agencia ... ..	287
Expendedores ... ..	—
<b>Administración:</b>	
Jefe de primera ... ..	386
Jefe de segunda ... ..	350
Jefe de tercera ... ..	328
Oficial de primera ... ..	308
Oficial de segunda ... ..	280
Oficial de tercera ... ..	255
Auxiliar de primera ... ..	254
Auxiliar de segunda ... ..	238
Auxiliar ... ..	233
Aspirante ... ..	—
Oficial administrativo media jornada ... ..	308
<b>Servicios complementarios:</b>	
Almacenero ... ..	380
Recambista ... ..	303
Portero ... ..	272

**16237 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «La Industrial Química de Zaragoza, Sociedad Anónima», suscrito por la misma y sus trabajadores.**

Visto el expediente de la Empresa «La Industrial Química de Zaragoza» en el Convenio Colectivo suscrito por la misma y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 29 de marzo de 1979, conforme consta en el acta incorporada a este expediente, la referida Empresa y la representación de los trabajadores acordaron el texto del Convenio al que se refiere la presente Resolución;

Resultando que con fecha 23 de abril de 1979 elevaron dicho Convenio a esta Dirección General a los efectos de su homologación si procedía y por ser de ámbito interprovincial, aunque no comprendido en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, en virtud de las facultades que concede a este Centro directivo el artículo 3.º número 2 del indicado Real Decreto y para su estudio económico se dictó providencia, suspendiendo el plazo de homologación previsto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre. Y que el Gabinete Económico de esta Dirección General informó favorablemente la homologación del Convenio por atenerse a las disposiciones sobre crecimiento de la masa salarial del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos, artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 y artículo 71 del Reglamento Orgánico de este Departamento en orden a homologar lo acordado por las partes y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que de los estudios económicos realizados resulta que el Convenio se atiene, en cuanto a su contenido económico, a las disposiciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que en su texto no se observan contravenciones a normas de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

**Primero.**—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 29 de marzo de 1979 entre la Empresa «La Industrial Química de Zaragoza, S. A.», y sus trabajadores.

**Segundo.**—Que la homologación del Convenio lo es sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

**Tercero.**—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa que formaron parte de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973 no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de una Resolución homologatoria.

**Cuarto.**—Disponer la publicación del texto del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 31 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «LA INDUSTRIAL QUIMICA DE ZARAGOZA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES**

**CAPITULO PRIMERO**

**SECCION PRIMERA. AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

**Artículo 1.º Ambito territorial.** El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la Sociedad tiene enclavados en territorio nacional, cualquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollen.

**Art. 2.º Ambito funcional.** Siendo la actividad referente de la Sociedad la de fabricación y venta de abonos y productos químicos, y siendo sus restantes actividades notablemente inferiores, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de Empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades no constitutivas, de la fabricación y venta de abonos y productos químicos, quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro Convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

**Art. 3.º Ambito personal.** Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad que se halla prestando servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de aplicación el personal directivo a que hace relación el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y segundo de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, los representantes de Comercio y los Depositarios.

**SECCION SEGUNDA. VIGENCIA, DURACION, PRORROGAS, RESOLUCION Y RESCISION**

**Art. 4.º Vigencia.** Las normas derivadas del presente Convenio entran en vigor el 1 de enero de 1979.

**Art. 5.º Duración.**—La duración del presente Convenio será de un año a partir de su entrada en vigor, finalizando el 31 de diciembre de 1979.

**Art. 6.º Resolución o revisión.** Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual, en las condiciones establecidas en la legislación vigente en dicho momento, tanto en cuanto a su denuncia como a su trámite.

**Art. 7.º** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

**SECCION TERCERA. COMPENSACION Y GARANTIA «AD PERSONAM»**

**Art. 8.º Compensación.** Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

**Art. 9.º** En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación.

Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica.

**Art. 10. Garantía «ad personam».** Se respetarán situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

**Art. 11. Absorbibilidad.** Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales

vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 12. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva de la Comisión Paritaria.

#### SECCION CUARTA. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 13. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedaría sin efecto práctico, debiéndose reconsiderar su contenido.

#### SECCION QUINTA. COMISION PARITARIA

Art. 14. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 15. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Art. 16. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en el domicilio social de «La Industrial Química de Zaragoza, S. A.», pudiéndose reunir o actuar en cualquier lugar del territorio nacional. Esta se reunirá trimestralmente, siempre que exista algún asunto a tratar.

Art. 17. La Comisión Paritaria se compondrá de seis Vocales, tres empresarios y tres trabajadores, y de los Asesores jurídicos respectivos.

Art. 18. Cada una de las partes nombrará un Secretario de entre los Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Art. 19. Los Vocales, empresarios y trabajadores serán designados por la Representación Económica y Social actuante en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Art. 20. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 21. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

## CAPITULO II

### SECCION PRIMERA. ORGANIZACION DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES

Art. 22. Organización del trabajo. 1. La Organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) Actividad normal es aquella que desarrolla un trabajador, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo; esta actividad es la que en nuestro sistema de media corresponde a la actividad 75 por 100.

b) Actividad habitual es aquella que en nuestro sistema de aplicación con incentivo corresponde a la actividad del 87,5 por 100; esta actividad se sobrentiende y reconoce como alcanzada por todos los trabajadores de la Empresa, siempre y cuando alcancen la actividad normal.

c) Actividad correcta es aquella que, siendo superior a la actividad habitual 87,5 por 100, es la alcanzada actualmente por el trabajador.

d) Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operador medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo. En nuestro sistema corresponde a la actividad 100 por 100.

2. Facultades de la Empresa. Son facultades de la Empresa:

a) La exigencia del rendimiento correcto fijado por la Empresa.

b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento convenido.

c) La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción en cada centro de trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes físicas y profesionales, a juicio del Médico de Empresa.

f) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuese (destajo, tarea, etc.).

g) El realizar, durante un período de organización de trabajo y con carácter provisional, las modificaciones de los métodos de trabajo, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y materiales. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias de las últimas doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

h) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Art. 23. Obligaciones de la Empresa. Son obligaciones de la Empresa:

a) Poner en conocimiento de los Delegados sindicales o Comités de Empresa, en su caso, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo.

b) El tiempo de implantación de un nuevo método será como máximo de doce semanas, a contar del momento de su implantación.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonados y por escrito de los Delegados sindicales o Comités de Empresa, en su caso.

d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.

e) Tener a disposición la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las valoraciones correspondientes.

f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario (a actividad, rendimiento, incentivo, etc.) de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderla.

g) El sistema de remuneración por incentivo especificado en el artículo 22-F, habrá de representar, para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto, un incremento del 25 por 100 sobre su salario base, por día realmente trabajado.

h) La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido, de modo manifiesto e indubitado, en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

La Empresa deberá establecer un sistema de remuneración por incentivos a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido por la mano de obra directa, si este hecho determinase que, hubiere de realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad correcta de su carga de trabajo por hombre hora.

Art. 24. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconformarse con este sistema recurriendo contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno de la misma, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador ha alcanzado su rendimiento habitual no puede exigírsele que lo supere, pero si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

Art. 25. Valoración de los puestos de trabajo.—Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas por anexos Ia, Ib, Ila, I Ib, se declaran como punto de partida.

Se excluyen de una manera expresa de la valoración y consecuentemente de las tablas salariales los Ingenieros, Doctores y Licenciados, Técnicos de Grado Medio, Ayudantes Técnicos Sanitarios y titulados asimilables contratados para desempeñar en la Empresa las funciones propias de su título, así como los Jefes administrativos de primera clase, Apoderados generales, especiales y limitados.

En caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, se procederá como sigue:

El productor o productores que se crean lesionados, por estimar que su puesto de trabajo sea susceptible de mayor valoración, formulará su reclamación ante la Dirección del centro de trabajo, quien estimará o rechazará en el término de un mes, previos los asesoramientos que estime procedentes.

En el caso de que la reclamación fuese rechazada, el productor o productores afectados podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio en el término de quince días de rechazada su petición por la Dirección del centro de trabajo.

La Comisión Paritaria, a la vista de los antecedentes del caso, resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado. La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias, en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Art. 26. *Trabajo múltiple, continuado y permanente.*—En el caso de trabajo múltiple continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de ocho meses alternos o cuatro consecutivos, salvo en los casos que por sustituciones hace alusión el artículo 36 de la Ordenanza Laboral de Químicas, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los artículos 28 y 29 del presente Convenio.

#### SECCION SEGUNDA. INGRESO Y PROMOCION DEL PERSONAL

Art. 27. *Ingreso del personal.* La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, a los siguientes casos:

- a) Huérfano de productor fallecido en accidente de trabajo.
- b) Huérfanos de productores.
- c) Hijo de productor jubilado.
- d) Hijos de productores.

Siempre que sea solicitado por el interesado y supere el reconocimiento médico y las pruebas psicotécnicas adecuadas.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros centros de trabajo de la Sociedad o de sus Empresas participadas.

Art. 28. *Ascensos del personal.* La Empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a rendir en las pruebas calificatorias para el ascenso del personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencia de los Comités de Empresa o Delegados de personal, antes de su confección definitiva.

Las pruebas de ascenso del personal, en caso de existir empate entre los examinados, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la Empresa.

Todos los candidatos serán sometidos, además, necesariamente, a las pruebas médicas y psicotécnicas y conocimientos de Seguridad e Higiene, siendo eliminatoria la primera en caso de informe negativo.

Próximo a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: Se anunciará en el tablón de anuncios del centro de trabajo la existencia de la misma y la convocatoria de las pruebas de aptitud que correspondan; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la Sección, Unidad o Taller en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el Taller, Unidad o Sección no hubiera ninguno apto, la Dirección del centro de trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho centro que así lo desee.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicado su resultado al Jefe de que depende el puesto de trabajo en cuestión, la Comisión examinadora procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas del Taller, Unidad o Sección, notas en el curso de formación, conocimiento de la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento y otros conceptos que pudiera interesar.

Si se producen nuevas vacantes, tendrán opción a presentarse los trabajadores no aptos en pruebas anteriores.

La presente normativa se aplicará en cuanto a personal técnico, oficios auxiliares y de fabricación de las categorías de Peón a Contramaestre y en el personal mensual hasta la de Oficial de primera administrativo.

Los Aprendices, al cumplir el período de aprendizaje, tendrán acceso a la prueba de aptitud a Oficial tercera; una vez superada esta prueba, consolidarán dicha categoría.

Art. 29. *De la Comisión de ascensos del personal.* Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de ascensos de personal, constituida en cada centro de trabajo de más de 50 productores por la Dirección de la Central o factoría o persona por ésta delegada como Presidente, el Jefe de la Sección o Taller o Unidad de quienes dependa el puesto y tres miembros que el Comité de Empresa designe, un representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, perteneciente a la misma Sección, Unidad o Taller y, si no, perteneciente a la fábrica o centro de trabajo.

En el caso de que dos de los miembros de la Comisión disintiesen del resultado obtenido, serán sometidas las pruebas a persona ajena a la Sociedad.

#### CAPITULO III

##### Sistema retributivo

Art. 30. *Sistema retributivo.* Estará constituido por los siguientes conceptos:

- 1.º Salario base.
- 2.º Complementos salariales.
  - 2-1. Complemento por puesto de trabajo a actividad habitual.
  - 2-2. Incentivo por actividad superior a la habitual.
  - 2-3. Antigüedad.
  - 2-4. Complemento personal.
  - 2-5. Pagas extraordinarias.
  - 2-6. Participación en beneficios.
  - 2-7. Trabajo nocturno.
  - 2-8. Complemento por trabajo de turno en domingo y festivos.
  - 2-9. Horas extraordinarias.
  - 2-10. Regularización incremento 78/70.

Art. 31. *Valores retributivos de los distintos grupos de categorías.* Están constituidos para todo el personal en los anexos IIIa, IIIb y IIIc por los importes de las columnas A, B, C y D.

El valor de las columnas A, B y D opera por todos los días del año. El de la columna C, por actividad superior a la habitual por día trabajado.

El valor B comprende el valor del puesto de trabajo, toxicidad, plus de distancia, elevación de tarifas de transporte y rendimiento a actividad habitual (87,5 por 100). Al productor que no dé el rendimiento habitual por causa al mismo imputable, y condicionado siempre a que no alcance la actividad normal, se le descontará, a tenor del valor de la columna C, el importe de los minutos prima que no haya alcanzado para llegar al rendimiento normal, sin perjuicio de las demás sanciones a que se hiciese acreedor.

Art. 32. *Salario del domingo y festivos.* Está constituido por el importe de las columnas A, B y D más la antigüedad, en su caso.

Art. 33. *Antigüedad.* 1. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 por cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador en la Empresa, sin descontar el correspondiente al aprendizaje o aspirantado.

5. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día uno del semestre natural al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto el 10 por 100 del salario base devengado.

Art. 34. *Trabajo nocturno.* Lo constituyen para el personal de trabajo de turnos continuos y para los porteros y guardas el importe del 40 por 100 sobre el valor de las columnas A, B y C de sus anexos correspondientes.

Al restante personal que trabaje de noche se le abonará el 40 por 100. Sin embargo, cuando se trabaje hasta cuatro horas nocturnas se percibirá la parte proporcional por hora. Si se trabajan más de cuatro horas nocturnas se percibirá la totalidad del plus nocturno.

Se entenderá por turno nocturno el comprendido entre las veintidós y seis horas.

Art. 35. *Pagas extraordinarias de julio y Navidad.* Su importe está constituido por la percepción de treinta días de salario o sueldo del valor de las columnas A, B y D, para los anexos IIIa, IIIb y IIIc, según grupos de categorías a la que se incrementará la antigüedad correspondiente, en su caso.

La paga extraordinaria de julio se abonará durante la tercera semana de dicho mes.

Art. 36. *Normas de prorrateo.* El productor que ingrese o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de julio y Navidad, así como la participación en beneficios a que se refiere el artículo 42 en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 37. *Vacaciones.* El período de vacaciones se extenderá durante todo el año a excepción de los meses de septiembre, octubre y noviembre, dado lo especial de los artículos de temporada, y se establecerá de común acuerdo con la Empresa y de conformidad con las necesidades de la misma.

Su duración será de treinta días naturales para todos los trabajadores.

Para el personal diario y mensual incluido, el Director de cada centro de trabajo propondrá, por conveniencia del trabajo en su fábrica, a la Dirección de Personal los meses primados para la realización de las vacaciones.

Dichos meses vendrán limitados según la Dirección de la fábrica para un número determinado de plazas y Secciones, pudiendo variar los meses según las necesidades de las diferentes secciones.

Al personal que realice sus vacaciones dentro de los meses primados se le concederá un complemento en metálico equivalente a cinco días naturales de vacaciones.

Art. 38. *Horas extraordinarias.* El importe de dichas horas extraordinarias está constituido por los valores de cuadros que se adjuntan como aneos Va, Vb y Vc, y VIa, VIb y VIc, en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las mismas en la Sociedad.

Dentro de los límites que señala la Ley, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa, Delegación o Factoría, lo haga necesario, considerándose para ello entre otras causas los casos de preparación o reparaciones urgentes, trabajos circunstanciales o perentorios que sea necesario realizar por inminencia de daño o perjuicio que se deba evitar, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo. Su situación de valor no será alterada ni dará origen a reclamaciones de acuerdo con el artículo 31.

Art. 39. *Salario base del Convenio.* Será el que figura en la columna A de los anexos IIIa, IIIb y IIIc.

Art. 40. *Incentivos.* Para los trabajos que han sido racionalizados se declara en firme las mediciones de tiempo establecidas, abonándose los actuales valores del precio minuto prima que figura en los anexos IIIa, IIIb y IIIc, por actividad superior a la habitual, columna C.

Art. 41. *Plus de compensación para el trabajo en domingo y festivos.* Para el personal que presta sus servicios en turnos percibirán por cada domingo o día de fiesta en que vengan obligados a trabajar la cantidad de 400 pesetas por cada uno de dichos días trabajados.

Art. 42. *Participación en beneficios.* Se establece la participación en los beneficios de la Empresa, consistentes en el abono de quince días de salarios, según el valor al 31 de diciembre del año anterior de las columnas A, B y D de los anexos IIIa, IIIb y IIIc, cuando el dividendo alcanzase hasta el 12 por 100 y treinta días cuando el dividendo supere dicho porcentaje, incrementado con la antigüedad, en su caso.

Se establece como fecha de pago el 15 de marzo o el anterior de ser este festivo, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año natural precedente.

Art. 43. *Plus de distancia, elevaciones de tarifas de transporte, toxicidad y penosidad, etc.* Al objeto de una mayor claridad y en reiteración a lo manifestado en el artículo 31, queda expresamente indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los actualmente pactados en el presente Convenio.

## CAPITULO IV

### Jornada. Rotación de turnos

Art. 44. *Jornada.* La jornada laboral para todo el personal será de cuarenta y cuatro horas semanales de trabajo efectivo.

En las Secciones de proceso continuo o turnos de trabajo, cada fábrica podrá optar por continuar con el mismo sistema de turnos que se viene realizando hasta la fecha. El sistema será único para cada fábrica.

Principio y fin de jornada.—Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de su jornada. Es decir que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto, o sea debidamente relevado. A este fin el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Art. 45. *Prolongación de jornada.* Cuando la jornada de trabajo ordinaria, por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuación de aquélla, la Empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo, en este caso, el importe del mismo a cargo de la Empresa.

Art. 46. *Rotación de turnos continuos de fabricación.*—Se efectuarán según el sistema de turnos que se aporta en el anexo IV.

## CAPITULO V

### Permisos, licencias y excedencias

Art. 47. *Permisos.* El trabajador, avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo, con derecho a percibir el salario a actividad habitual más antigüedad en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

a) Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o descendientes o ascendientes, tanto consanguíneos como políticos, de dos a cinco días.

b) Por alumbramiento de la esposa, de dos a cinco días.

c) Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.

La amplitud de estos períodos será, a juicio de la Empresa, en la forma establecida en el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 48. *Licencias por matrimonio.* Será de quince días naturales, retribuidos a actividad habitual, más antigüedad, en su caso.

Art. 49. *Excedencias voluntarias.* La Empresa autorizará excedencia a aquellos productores que, con una antigüedad mínima de dos años de servicio en la misma, así lo soliciten.

Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas favorablemente por la Empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al ingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo ramo, y si esto se comprobare se procederá a dar la baja definitiva.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio en la Empresa. Cuando el trabajador solicite el reingreso, si no hubiese plaza en su categoría, ocupará una plaza con categoría inferior, pero con las percepciones económicas correspondientes a su categoría, debiendo la Empresa resolver, en un plazo máximo de seis meses, esta situación para que el trabajador se reintegre a un puesto de su categoría.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

Art. 50. *Reglamento de Régimen Interior.* Las partes social y económica se comprometen a adaptar el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa a la actual normativa laboral. Esta revisión se llevará a efecto por medio de la Comisión Paritaria.

## CAPITULO VII

### Mejoras sociales

Art. 51. *Jubilaciones y pensiones de viudedad.* Quedan incorporadas a este Convenio las normas establecidas en el Reglamento de Pensiones Complementarias que rige en la actualidad en «La Industrial Química de Zaragoza, S. A.», con las modificaciones indicadas en el Convenio Colectivo de 23 de abril de 1971 («Boletín Oficial del Estado» número 162, de 8 de julio de 1971). A las viudas del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación del Reglamento al productor fallecido, calculada como si estuviera jubilado en el momento de fallecer, o sea, el 1 por 100 sobre el salario habitual, incluidas pagas extras, por año de antigüedad a contar desde el ingreso del productor en la Empresa, hasta la fecha del fallecimiento, con un mínimo del 20 por 100 a los que lleven menos de veinte años de antigüedad.

La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias.

Podrán jubilarse, a requerimiento de cualquier parte, pero con acuerdo de ambas, los productores comprendidos entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 51, con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará, en concepto de pensión complementaria, la cantidad que resulte de aplicar el salario habitual—más pagas extras—el 1 por 100 por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Asimismo, se abonará la diferencia existente entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación sesenta y cinco años de edad.

Ambas cantidades se computarán a efectos del 50 por 100 para la pensión de viudedad.

Art. 52. *Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.* Para el personal comprendido en la tabla salarial IIIa, la Empresa ha creado una ayuda para enfermedad, consistente en el cálculo del 1,5 por 100 sobre la nómina de dicho personal a rendimiento habitual, cuyo control corresponde administrar al Comité de Ayuda por Enfermedad. El importe de dicho cálculo, según se indica en el artículo 31, se basará en los valores existentes en 1 de enero de 1979, no computándose, en consecuencia, como base de cálculo el valor de la columna D.

Por lo que respecta al personal comprendido en las tablas salariales IIIb y IIIc, se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Becas para estudios.—Para el personal que figura en la plantilla de «La Industrial Química de Zaragoza, S. A.», la Empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios.

Art. 53. *Premio de nupcialidad.* Será de una mensualidad o actividad habitual más antigüedad cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años, y de dos mensualidades o actividad habitual más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la Empresa.

En caso de que el productor contraiga segundas nupcias, el premio consistirá en el importe de una mensualidad o actividad habitual más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Art. 54. *Premio de natalidad.* Consistirá en una mensualidad del valor de las columnas A, B y D, por el nacimiento de cada hijo.

Art. 55. *Premio de fidelidad a la Empresa.* A los fines de premiar la vinculación a la Empresa, se establecerán los siguientes premios:

A los veinticinco años: Una mensualidad a actividad habitual.  
A los cuarenta años: Tres mensualidades a actividad habitual.  
A los cincuenta años: Tres mensualidades a actividad habitual.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave. Se exceptúan aquellas faltas muy graves a las que fuese aplicable la Ley de Amnistía Laboral.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación a los sesenta y cinco años de edad o la jubilación anticipada o el cese por disminución de plantilla o incapacidad permanente, no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar premio de fidelidad del 40 aniversario, se le abonará la parte proporcional por el tiempo transcurrido desde el 25 aniversario, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

En el caso del premio de fidelidad del 25 aniversario, se cobrará la parte proporcional cuando faltaren cinco años o menos para su vencimiento, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

En el caso del premio de fidelidad del 50 aniversario, se cobrará siempre la parte proporcional de aplicación de la norma octava del Reglamento de Pensiones Complementarias de la Empresa.

Art. 56. *Prendas de trabajo.* La Empresa facilitará a todo su personal prendas de trabajo con sujeción: como mínimo a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Los Comités de Seguridad e Higiene asesorarán sobre la necesidad y entrega de prendas de trabajo.

Art. 57. *Servicio militar.* Al personal casado que marcha a prestar su servicio militar, le será abonada durante su permanencia en filas la cantidad de tres mil pesetas mensuales, así como las partes proporcionales de las pagas de julio y Navidad, según su fecha de baja, calculadas sobre su retribución en la última nómina, mientras persista en tal situación.

Art. 58. *Disminuidos mentales y físicos.* La Empresa concederá a los trabajadores con hijos subnormales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de Previsión, la cantidad mensual de 1.500 pesetas.

Igualmente se concederá idéntica cantidad para el familiar en primer grado civil directo o primero colateral, que conviva y esté a cargo del trabajador, sin que dicho familiar perciba pensión alguna.

Es requisito indispensable aportar la documentación necesaria que justifique una incapacidad permanente total del familiar afectado, con la supervisión del Médico de Empresa.

## CAPITULO VIII

### Acción Sindical

Art. 59. La Empresa se compromete a aceptar toda la Acción Sindical contenida en el Convenio General de la Industria Química y que quedó reflejado en el acuerdo firmado entre aquellas ambas partes el día 9 de febrero de 1978.

Igualmente la Empresa aceptará también cuanto se siga conviniendo en el futuro sobre el tema en el marco de este Convenio General.

Art. 60. *Asambleas.* Se autoriza fuera de horas de trabajo y bajo la normativa legal existente en cada momento, incluso las que creyesen necesarias las Centrales Sindicales para el personal perteneciente a las mismas, siempre que la petición de convocatoria se haga a través del Comité de Empresa, o Delegado de la misma.

Art. 61. *Excedencias por cargos sindicales.* Serán autorizadas siempre que su solicitud se realice dentro de los términos contenidos en el artículo 61, apartado a), de la vigente Ordenanza Laboral de Industrias Químicas.

Esta excedencia se podrá solicitar de nuevo aunque no hubieren transcurrido los cuatro años desde el término de la anterior.

## CAPITULO IX

### Seguridad e Higiene

Art. 62. *Seguridad e Higiene.* Se acuerda suscribir totalmente el artículo 55 del Convenio General de Industrias Químicas sobre Seguridad e Higiene en el trabajo.

### CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—Al personal de la categoría de Aspirante, Pinche, Aprendiz o Botones, menor de dieciocho años, le serán abonados los valores que fija el Convenio a razón del 70, 60 o 50 por 100 del señalado para el personal de grado en que figure adscrito según anexos IIA y IIB y para actividad normal según estén, respectivamente, dentro del tercero, segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

Segunda.—*Complemento personal.* A partir del presente Convenio, la revisión con carácter general de este concepto retributivo será pactada en las negociaciones de la revisión del Convenio Colectivo.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, las posibles revisiones y creaciones de este concepto, con carácter estrictamente individual, quedarán a estudio y libre designación de la Empresa, notificando a la Comisión Paritaria el montante económico global en cada trimestre en que se haya dado alguno de estos casos y su número.

Los valores del complemento personal quedarán congelados en la cuantía que se encontraban a 31 de diciembre de 1978.

Tercera.—La Empresa, en caso de necesitar Técnicos titulados, considerará la posibilidad de tomarlos con preferencia de miembros de su plantilla que posean títulos, formación y experiencia requeridos para el puesto.

Cuarta.—La Comisión Paritaria procederá a describir y valorar los nuevos puestos de trabajo que vayan produciéndose y la de los puestos actuales en los que se haya producido variación en sus trabajos.

Quinta.—Ha estado en el ánimo de las partes deliberantes del presente Convenio no sobrepasar los criterios señalados en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, a fin de no ser penalizada ninguna de ellas con los extremos contenidos en el artículo 6.º y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Sexta.—Cuantas reclamaciones individuales o colectivas se efectúen sobre las competencias inherentes a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de los Comités de Empresa o Delegados de los respectivos centros de trabajo, quienes dirigirán dichas reclamaciones a la Dirección de Personal de «La Industrial Química de Zaragoza, S. A.», sita en su domicilio social, de avenida Pablo Gargallo, números 7 al 27, Zaragoza, adjuntando el correspondiente informe si así lo estimaran oportuno.

### ANEXO I-a

#### Artículo 25. Personal obrero y subalterno

Grado	Puntuación Límite de grado	Puntuación Tipo de grado
1	104 - 115	110
2	115,1 - 130	125
3	130,1 - 150	140
4	150,1 - 190	170
5	190,1 - 240	215
6	240,1 - 300	270

### ANEXO I-b

#### Artículo 25. Personal técnico y administrativo

Grado	Puntuación Límite de grado	Puntuación Tipo de grado
1	115,1 - 130	125
2	130,1 - 150	140
3	150,1 - 190	170
4	190,1 - 240	215
5	240,1 - 300	270
6	300,1 - 400	350
7	400,1 - 480	440
8	480,1 - 570	525

ANEXO II-a

Relación de puestos de trabajo en cada uno de los grados de clasificación correspondiente a personal diario

Sección	Categoría media	Puesto de trabajo
	<i>Grado primero</i>	
Servicios generales ... ..	Pinche ... .. 1010	Pinches.
	<i>Grado segundo</i>	
Servicios generales ... ..	Ayudante especialista ... .. 2010	Mujer de limpieza.
Granulado ... ..	Ayudante especialista ... .. 2030	Ayudante de fabricación.
	Ayudante especialista ... .. 2031	Maestro de mezclas.
Movimiento ... ..	Peón ... .. 2035	Peones.
Envases y expediciones ... ..	Peón ... .. 2023	Peonaje de almacén de exped.
Servicios generales ... ..	Peón ... .. 2046	Vigilancia diaria y nocturna sin arma.
Sulfúrico cámaras ... ..	Ayudante especialista ... .. 2054	Ayudante de camarista.
Superfosfato ... ..	Ayudante especialista ... .. 2061	Ayudante de fabricación.
Talleres ... ..	Peón ... .. 2071	Taller, peonaje.
	<i>Grado tercero</i>	
Granulado ... ..	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3020	Maestro granulador.
	Profesional 2. <sup>a</sup> ... .. 3021	Maestro básculas.
Servicios generales ... ..	Profesional 2. <sup>a</sup> ... .. 3022	Maestro alimentación materias primas.
	3028	Guarda jurado con arma.
Sulfúrico cámaras ... ..	3030	Portero de fábrica.
Superfosfato ... ..	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3036	Maestro de cámaras.
	Profesional 2. <sup>a</sup> ... .. 3037	Maestro de hornos.
Talleres ... ..	Profesional 2. <sup>a</sup> ... .. 3042	Maestro de mezcladora.
	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3043	Maestro de pesómetro y medidor de ácido.
	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3045	Molinero.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3049	Oficial Albañil de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3050	Oficial ajustador de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3052	Oficial de caldera de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3053	Oficial Carpintero de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3054	Oficial Electricista de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3056	Oficial 3. <sup>a</sup> lampista de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3057	Oficial 3. <sup>a</sup> de máquinas de trabajos sencillos.
	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3060	Oficial 3. <sup>a</sup> plomista de trabajos sencillos.
Fluosilicato ... ..	Oficial 3. <sup>a</sup> ... .. 3061	Soldador de trabajos sencillos.
Expediciones ... ..	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3067	Maestro.
	Ayudante especialista ... .. 3068	Boquillero cosedor de máquinas envasadoras automáticas.
Molino de azufre ... ..	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3078	Molinero
Sublimación azufre ... ..	Profesional 1. <sup>a</sup> ... .. 3079	Maestro de horno.
	<i>Grado cuarto</i>	
Envases y expediciones ... ..	Capataz ... .. 4012	Capataz de Peones de llenado de sacos.
Talleres ... ..	Capataz de Peones ... .. 4027	Capataz de albañilería.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4028	Oficial Albañil de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4029	Oficial ajustador de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4031	Oficial calderero de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4032	Oficial Carpintero de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4033	Oficial Electricista de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4035	Oficial lampista de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4036	Oficial de máquinas de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4039	Oficial planchista de trabajos corrientes de plomería.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4040	Oficial plomista de trabajos corrientes.
	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4041	Oficial soldador de trabajos corrientes.
	<i>Grado quinto</i>	
Granulado ... ..	Capataz ... .. 5015	Capataz de fabricación.
Movimiento ... ..	5016	Encargado.
	5019	Almacenero.
Servicios generales ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5020	Conductores de camión.
Sulfúrico de cámaras ... ..	Capataz ... .. 5022	Capataz camarista.
	Capataz ... .. 5023	Capataz de fabricación.
Superfosfato ... ..	Capataz ... .. 5025	Capataz de fabricación.
Talleres ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5027	Oficial Albañil de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5028	Oficial ajustador de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5030	Oficial calderero de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5031	Oficial Carpintero de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5032	Oficial Electricista de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5035	Oficial lampista de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5036	Oficial de máquinas de trabajos especiales.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5038	Oficial plomería de trabajos especiales.
	<i>Grado sexto</i>	
Servicios Generales ... ..	Conserje de Central ... .. 6010	Conserje de Central.
Sulfúrico de Cámaras ... ..	6011	Encargado.
Superfosfato ... ..	6012	Encargado.
Talleres ... ..	6013	Encargado de albañilería.
	6014	Encargado de carpintería.
	6015	Encargado de plomería.
	6017	Encargado de taller eléctrico.

Sección	Categoría media	Puesto de trabajo
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 6018	Encargado de taller mecánico.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 6019	Operario electricista para trabajos de precisión.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 6020	Operario mecánico para trabajos de precisión.

ANEXO II-b

Relación de puestos de trabajo en cada uno de los grados de calificación correspondiente a personal mensual

Sección	Categoría media	Puesto de trabajo
<i>Grado primero</i>		
Administración de Oficinas ... ..	Aspirante mayor de dieciocho años. 1010	Archivo de documentos.
<i>Grado segundo</i>		
Laboratorio ... ..	Auxiliar de laboratorio ... .. 2011	Auxiliar de laboratorio.
<i>Grado tercero</i>		
Administración de Oficinas ... ..	Auxiliar ... .. 3010	Confeción de fichas y llenado de impresos.
	Auxiliar ... .. 3011	Llenado de impresos sencillos sin ningún cálculo.
<i>Grado cuarto</i>		
Administración de Oficinas ... ..	Oficial 2. <sup>a</sup> ... .. 4010	Cálculos de liquidación de Seguros Sociales
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 4013	Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico, de aspecto restrictivo.
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 4014	Control de existencias y situación de envases, cisternas y «container».
	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 4015	Control de mercancía.
Laboratorio ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 4021	Transcripción en libros, Oficiales de contabilidad.
Oficina de Racionalización ... ..	Analista ... .. 4024	Analista.
	Técnico de Organización 2. <sup>a</sup> ... .. 4025	Cronometrador.
<i>Grado quinto</i>		
Administración de Oficinas ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5011	Cálculo de costos.
Administración de Oficinas ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5012	Cálculo y confección de nóminas.
Administración de Oficinas ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 5013	Cálculo y revisión de originales conocidos sobre documentos sencillos, facturas, talones de ferrocarril, pólizas de seguro y similares.
Oficina de Racionalización ... ..	Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> ... .. 5021	Cronometrador preparador 2. <sup>a</sup>
Laboratorio ... ..	Analista ... .. 5023	Analista técnico.
<i>Grado sexto</i>		
Administración de Oficinas ... ..	Oficial 1. <sup>a</sup> ... .. 6011	Contabilidades parciales sobre materias diversas o metálico.
Oficina de Racionalización ... ..	Técnico de Organización 1. <sup>a</sup> ... .. 6016	Cronometrador preparador 1. <sup>a</sup>
<i>Grado séptimo</i>		
Fabricación ... ..	Contramaestre ... .. 7016	Contramaestre.

ANEXO IV (Art. 46)

Cuadro de turnos

	Descanso	Cero 8 a 14 horas	Mañana 8 a 14 horas	Tarde 14 a 22 horas	Noche 22 a 6 horas
Primera semana:					
Lunes ... ..		A	C	D	B
Martes ... ..	C		A	D	B
Miércoles ... ..	C		A	D	B
Jueves ... ..	B		A	D	C
Viernes ... ..	B		A	D	C
Sábado ... ..	D		A	B	C
Domingo ... ..	D		A	B	C
Segunda semana:					
Lunes ... ..		D	A	B	C
Martes ... ..	A		D	B	C
Miércoles ... ..	A		D	B	C

	Descanso	Cero 6 a 14 horas	Mañana 6 a 14 horas	Tarde 14 a 22 horas	Noche 22 a 6 horas
Jueves .....	C		D	B	A
Viernes .....	C		D	B	A
Sábado .....	B		D	C	A
Domingo .....	B		D	C	A
Tercera semana:					
Lunes .....		B	D	C	A
Martes .....	D		B	C	A
Miércoles .....	D		B	C	A
Jueves .....	A		B	C	D
Viernes .....	A		B	C	D
Sábado .....	A		B	A	D
Domingo .....	C		B	A	D
Cuarta semana:					
Lunes .....		C	B	A	D
Martes .....	B		C	A	D
Miércoles .....	B		C	A	D
Jueves .....	D		C	A	B
Viernes .....	D		C	A	B
Sábado .....	A		C	D	B
Domingo .....	A		C	D	B

ANEXO III-a

Grupo y categoría	Grado	Salario base dia — A	Cpto. plus pto. activ. habitual — B	P. M. P. activ. sup. a la habitual — C	Regulariz. incremento 78/79 día — D
1					
Pinche.	1		271	715	109
Mujer de limpieza.	2	600	276	827	111
Peón.					
2					
Subalterno.	2	602	274	827	111
	3		283	887	112
3					
Profesional de segunda.	2		269	827	111
Ayudante Especialista.	3	607	278	887	112
Oficial de tercera.	4		295	914	113
Subalterno.					
4					
Profesional de primera.	3		279	887	112
Almacenero.	4	612	291	914	113
Capataz de Peones.	5		323	950	114
Oficial de segunda.					
5					
Oficial de primera.	4		291	914	113
	5	620	314	950	114
	6		343	1.002	114
6					
Capataces.	4		306	914	113
Encargados.	5	635	314	950	113
	6		329	1.002	114
	7		413	1.113	118

ANEXO III-b

Grupo y categoría	Grado	Salario base mes — A	Cpto. plus pto. activ. habit. mes — B	P. M. P. activ. sup. a la habitual — C	Regulariz. incremento 78/79 mes — D
1					
Aspirante.	1		8.417	695	3.333
	2	18.000	9.419	725	3.351
2					
Auxiliar.	2		9.295	725	3.349
	3	18.126	10.352	862	3.400
	4		11.411	917	3.423
3					
Oficial de segunda.	3		8.978	862	3.378
Técnico O. R. de segunda.	4	19.522	10.037	917	3.402
	5		11.230	955	3.425
4					
Oficial de primera.	4		8.612	917	3.380
Técnico O. R. de primera.	5	20.967	9.807	955	3.403
	6		11.032	955	3.415
	7		12.250	955	3.425
5					
Jefe O. R. de segunda.	6		9.608	955	3.393
Jefe de segunda.	7	22.413	10.826	955	3.403
	8		12.017	955	3.414



## ANEXO III-c

Grupo y categoría	Grado	Salario base mes A	Cpto. plus pto. activ. habit. mes B	P. M. P. activ. sup. a la habitual C	Regulariz. incremento 78/79 mes D
1 Aspirante Calcul Aspirante Laboratorio.	1	18.000	8.417	695	3.333
	2		9.419	725	3.351
2 Calcador. Auxiliar Laboratorio.	2	18.126	9.295	725	3.349
	3		10.352	862	3.400
	4		11.411	917	3.423
3 Delineante.	4	19.522	10.037	917	3.402
	5		11.230	955	3.425
4 Delineante Proyectista. Analista Laboratorio.	4	20.967	8.612	917	3.380
	5		9.807	955	3.403
	6		11.032	955	3.415
	7		12.250	955	3.425
5 Contra maestre. Delineante Proyectista estr.	5	22.413	8.383	955	3.381
	6		9.808	955	3.393
	7		10.826	955	3.403

## ANEXO V-b y c

## Personal mensual. Horario normal

## Valor unitario dos primeras horas extraordinarias

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	236	243	252	268	284	299	315	331
	2	244	253	261	278	293	309	324	341
2	2	244	253	261	278	293	309	325	341
	3	255	262	271	286	303	319	334	351
	4	265	272	281	296	313	327	344	361
3	3	255	263	272	290	306	324	342	359
	4	265	274	282	299	316	334	351	369
	5	276	284	293	310	327	344	362	380
4	4	265	274	284	301	321	340	356	375
	5	276	285	294	313	332	350	369	387
	6	286	296	305	324	343	361	380	398
	7	297	307	316	335	354	372	391	410
	5	276	285	295	315	335	355	374	394
5	6	286	296	306	326	346	366	385	406
	7	297	307	317	337	359	377	397	417
	8	309	319	329	350	369	389	408	428

## ANEXO VI-b y c

## Personal mensual. Horario normal

## Valor unitario terceras horas y siguientes y festivas

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	265	274	282	300	317	335	353	371
	2	275	284	293	310	327	345	363	381
2	2	275	284	293	310	327	345	364	382
	3	285	294	304	322	340	356	374	392
	4	296	305	314	332	351	369	385	403
3	3	285	295	305	324	343	363	382	401
	4	296	306	315	335	354	373	393	412
	5	309	317	327	346	366	385	405	425
4	4	296	306	317	337	359	380	400	421
	5	309	319	329	351	371	392	412	434
	6	322	332	342	363	383	405	425	446
	7	334	344	354	375	396	417	437	458
5	5	309	321	331	353	375	397	420	443
	6	322	333	343	365	389	410	432	455
	7	334	345	355	379	401	422	445	467
	8	345	356	369	391	412	435	457	478

## ANEXO V-b y c

## Personal mensual. Horario turno y siempre de noche

## Valor unitario dos primeras horas extraordinarias

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	262	270	278	294	309	325	342	356
	2	272	280	287	304	319	335	351	366
2	2	272	280	287	304	321	335	352	369
	3	282	290	299	314	331	346	362	379
	4	293	301	309	325	341	356	373	389
3	3	282	291	300	316	334	352	369	385
	4	293	301	310	327	344	362	380	396
	5	305	314	322	340	356	374	391	403
4	4	293	303	312	331	350	366	385	405
	5	305	314	324	342	361	380	397	416
	6	316	326	335	354	373	391	410	428
	7	329	337	347	366	384	403	422	440
5	5	305	315	325	344	364	384	405	421
	6	316	326	336	356	377	397	416	436
	7	329	340	350	370	389	408	428	448
	8	341	351	361	381	401	421	440	460

## ANEXO VI-b y c

## Personal mensual. Horario turno y siempre de noche

## Valor unitario terceras horas extraordinarias y siguientes y festivas

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	294	303	312	329	346	364	382	400
	2	305	314	323	341	359	375	393	411
2	2	305	314	323	341	359	375	393	411
	3	316	325	334	352	370	389	406	424
	4	327	336	345	364	382	400	417	435
3	3	316	326	335	355	374	393	412	432
	4	327	337	347	366	385	406	425	444
	5	342	351	361	380	400	418	437	457
4	4	327	340	350	370	391	411	432	453
	5	342	352	362	383	403	425	445	466
	6	355	365	375	397	417	438	458	481
	7	369	380	390	410	431	451	473	493
5	5	342		363	385	403	430	453	475
	6	355		377	400	422	444	466	487
	7	369		391	413	435	457	481	502
	8	382	393	405	426	448	470	493	515

## ANEXO V-a

## Personal diario. Horario normal

## Valor unitario dos primeras horas extraordinarias

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	236	243	252	268	284	300	315	332
	2	238	244	253	269	285	301	316	333
2	2	238	244	253	269	285	301	316	333
	3	240	248	256	271	287	304	321	335
3	2	238	244	253	269	285	301	316	333
	3	240	248	256	271	287	304	321	335
	4	244	252	261	278	293	309	325	342
4	3	241	250	258	274	290	306	323	340
	4	244	252	261	278	293	309	325	342
	5	253	261	270	286	303	319	335	352
5	4	248	255	263	280	296	313	331	348
	5	253	261	270	286	303	319	335	352
	6	261	270	279	295	312	327	344	361
6	4	255	263	272	289	306	323	341	358
	5	258	266	275	291	307	325	342	360
	6	261	270	279	295	313	329	346	363
	7	284	294	303	322	341	359	377	394

## ANEXO V-a

Personal diario. Horario turno y siempre de noche  
Valor unitario dos primeras horas extraordinarias

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	261	270	278	294	313	325	342	359
	2	263	271	277	295	317	326	343	360
2	2	263	271	277	295	312	323	343	360
	3	266	274	282	297	314	331	345	362
3	2	263	271	279	295	312	327	344	361
	3	256	271	282	297	314	331	345	362
	4	271	279	287	304	319	335	352	369
4	3	268	278	284	300	316	333	350	365
	4	271	279	287	304	321	336	353	369
	5	281	289	297	314	331	345	362	379
5	4	271	282	289	306	323	341	356	373
	5	281	289	297	314	331	346	363	381
	6	289	297	306	323	340	355	372	389
6	4	282	291	300	316	334	351	369	384
	5	285	294	301	319	335	353	370	387
	6	289	297	306	323	341	356	374	391
	7	314	324	333	352	371	389	407	425

## ANEXO VI-a

Personal diario. Horario normal  
Valor terceras horas extraordinarias y siguientes y festivas

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	263	272	282	300	317	335	353	372
	2	266	275	284	301	319	336	355	373
2	2	266	275	284	301	319	336	355	373
	3	269	278	286	304	323	341	359	375
3	2	266	275	284	301	321	337	356	374
	3	268	278	286	305	323	341	360	375
	4	274	282	293	310	327	346	364	383
4	3	270	280	289	306	325	343	362	380
	4	274	282	293	310	327	346	364	383
	5	284	293	303	321	340	356	375	393
5	4	278	286	295	314	332	351	370	389
	5	284	294	303	322	340	359	377	396
	6	293	303	312	331	347	366	385	405
6	4	286	295	305	324	343	362	381	399
	5	289	297	307	326	345	364	383	402
	6	293	303	312	331	351	370	389	407
	7	317	330	340	360	381	402	422	444

## ANEXO VI-a

Personal diario. Horario turno y siempre de noche  
Valor unitario terceras horas extraordinarias y siguientes y festivas

Grupo	Grado	0 por 100	5 por 100	10 por 100	20 por 100	30 por 100	40 por 100	50 por 100	60 por 100
1	1	293	301	312	329	346	364	382	401
	2	295	304	313	331	347	365	384	402
2	2	295	304	313	331	347	365	384	402
	3	297	306	315	334	352	370	387	406
3	2	295	304	313	331	350	366	385	403
	3	297	306	315	334	352	371	389	406
	4	304	313	322	340	359	375	394	412
4	3	300	309	317	336	354	373	391	410
	4	304	313	322	341	359	377	394	413
	5	314	324	333	351	370	387	406	424
5	4	306	315	325	343	362	381	400	417
	5	314	324	333	352	371	388	407	426
	6	324	333	343	362	380	398	417	435
6	4	316	326	335	354	373	392	412	431
	5	319	329	337	356	375	394	415	434
	6	324	334	343	362	381	399	419	438
	7	353	363	373	392	415	435	456	477