

mero, con capacidad para ciento veinte puestos escolares. El expediente ha sido promovido por don José Pardo Conde, en su condición de Presidente de la Sociedad Cooperativa «Escuelas Familiares Agrarias de Galicia».

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Palma de Mallorca a tres de agosto de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación,  
JOSE MANUEL OTERO NOVAS

21297

**REAL DECRETO 2071/1979, de 3 de agosto, por el que se declara de «interés social preferente» la adquisición de un inmueble y obras de adaptación para el Centro docente «El Carmelo», sito en Bilbao (Vizcaya).**

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día tres de agosto de mil novecientos setenta y nueve,

**DISPONGO:**

Artículo único.—Se declara de «interés social preferente», a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro, y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa, la adquisición de un inmueble y obras de adaptación necesarias, con posibilidad de obtener el cien por cien del presupuesto, siempre que, a juicio del Banco de Crédito a la Construcción, aporte garantías hipotecarias suficientes, para el Centro docente «El Carmelo», sito en Bilbao (Vizcaya), destinado a impartir las enseñanzas de Educación General Básica, con capacidad para seiscientos cuarenta puestos escolares, cuya ejecución supondrá la posibilidad de solicitar la clasificación definitiva del mencionado Centro, y cuyo expediente ha sido promovido por don José Luis Querejeta Gojenola en su condición de Presidente de la Cooperativa de Enseñanza Colegio «El Carmelo».

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce/mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Palma de Mallorca a tres de agosto de mil novecientos setenta y nueve.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación,  
JOSE MANUEL OTERO NOVAS

## MINISTERIO DE TRABAJO

21298

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» (ENASA).**

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» (ENASA), y sus anexos correspondientes,

Resultando que con fecha 8 de abril de 1979, tiene entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 27 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que con fecha 19 de abril de 1979, se procede a suspender el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 217/1978, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y de empleo, para proceder a la comprobación del crecimiento de la masa salarial y criterios de referencia;

Resultando que previo informe de este Centro directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 12 de mayo de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Regis-

tro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 29 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo, y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenido fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación, habida cuenta de la expresada conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» (ENASA), y sus anexos correspondientes para Valladolid, Madrid, Barajas, Barcelona, Oficinas Centrales y COPSA, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número dos de igual artículo, y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores, de la Empresa y de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa,

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General de Trabajo.

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

### CONVENIO COLECTIVO PARA 1979

#### Parte general

#### CAPITULO PRIMERO

##### 1.1. AMBITO DE APLICACION

1.1.1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas por el presente Convenio serán aplicables a los Centros de trabajo que la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» y «Comercial Pegaso, S. A.» tienen en Madrid, Barcelona, Valladolid y Bilbao.

1.1.2. *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» y «Comercial Pegaso, S. A.», con exclusión del alto personal directivo a que hace referencia el artículo 2.º de la vigente Ley de Relaciones Laborales.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio.

1.1.3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado de conformidad con las normas del Real Decreto 216/1979, de 19 de enero, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1979.

Las retribuciones del presente Convenio se revisarán el 1 de julio de 1979, si el incremento del índice de precios de consumo en junio del referido año, supera, respecto de diciembre de 1978, el 6,50 por 100, salvo que estos aumentos tengan su origen como consecuencia de excepcionales circunstancias agrícolas o variaciones significativas en el tipo de cambio de la peseta, de conformidad con las normas contenidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

1.1.4. *Denuncia y revisión.*—En denuncia y revisión se estará a lo dispuesto en la legislación de Convenios Colectivos

1.1.5. *Respecto a la totalidad.*—A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

##### 1.2. COMISIONES DE APLICACION Y DESARROLLO

1.2.1. *Comisión Paritaria.*—Se crea en cada Centro la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa.

##### 1.2.2. Funciones.

1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley de Autoridad Laboral.

b) Resolver las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en este texto.

c) Informar a la autoridad laboral en caso de interpretación general del Convenio por parte de ella.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2. El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación de Convenios Colectivos.

#### 1.2.3. Sumisión de cuestiones a las Comisiones.

1. 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, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

2. Las Comisiones Paritarias decidirán en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integren. En caso de desacuerdo se remitirá lo actuado a la autoridad laboral, en el plazo de tres días.

#### 1.2.4. Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo.

Se crea como Subcomisión de la Paritaria del Convenio y tiene funciones mediadoras y resolutorias en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos, revisiones de los mismos, cambios de puesto de trabajo, valoración y promoción del personal.

La Comisión, o cualquiera de sus componentes, podrá solicitar, en cada caso, el asesoramiento de los Técnicos de la Empresa en relación con el problema que se examine.

En materia de tiempos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo y Orden del 26 de mayo de 1971.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje previstos en este artículo, las partes podrán plantear su pretensión ante la Delegación Provincial de Trabajo.

1.2.5. *Comisión Paritaria Mixta.*—Creada por aplicación del artículo 10 de la vigente Ordenanza de Trabajo, y desarrollado dicho artículo por la Orden de 26 de mayo de 1971, sus funciones quedan asumidas por la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo.

### CAPITULO II

#### II. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA PERSONAL

II.1. *Compensación y absorciones.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueren por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel de Convenio, en su cómputo total; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

II.2. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

### CAPITULO III

#### III. PROMOCION

III.1. La Dirección de la Empresa dará preferencia, en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes de titulados de grado medio, al personal de la misma que ostenten estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y capacidades, con las reservas pertinentes en los casos en que las circunstancias lo aconsejen.

III.2. Por la Dirección de Relaciones Industriales se preparará un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación, en cada Centro de trabajo, de cursos de formación permanente según un plan de la Dirección de la Empresa.

III.3. Se crea una Comisión Paritaria que será informada de los ascensos de libre designación por la Dirección de la Empresa.

III.4. Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a iniciar un proceso de equiparación durante 1979, que culminará con la igualdad de las distintas condiciones económicas de la tabla salarial para las categorías profesionales de los distintos Centros del Grupo, en condiciones de homogeneidad y según el manual de valoración para todos los trabajadores de una misma categoría, entre los diferentes Centros. A tales efectos

se destina durante 1979, la cantidad máxima de cuarenta millones de pesetas para todos los conceptos, distribuidos proporcionalmente entre las distintas categorías que tengan diferencia. Si esto no fuera suficiente para alcanzar la equiparación total que en todo caso se hará, acogiéndose a la situación más ventajosa, se arbitrarán dentro de 1980 y 1981 otras cantidades, con el fin de que dicho último año se alcance la equiparación total de la plantilla.

III.5. Se suprimen los porcentajes de profesionales de oficio que se establece en la Ordenanza Laboral.

III.6. La categoría de Ingeniero o Licenciado, en la que están incluidos los Asimilados, figura en el Convenio con niveles retributivos máximos, establecidos en tres escalones que son:

1.º Desde la fecha de ingreso hasta cumplir los seis meses.

2.º Superados los seis meses y a proposición de su Jefe inmediato, con carácter automático, se pasa al escalón salarial 2.º

3.º Adjudicable, sólo a juicio de la Dirección en base al libre criterio de la misma, en función a su plena adaptación.

Los niveles salariales de estos tres grupos figuran en la norma número 12 de Madrid, número 10 de Barcelona, número 9 de Valladolid y número 8 de Oficinas Centrales y COPSA.

### CAPITULO IV

#### IV. ORGANIZACION DE TRABAJO

IV.1. La Organización del trabajo, en función de los ajustes correspondientes a las oscilaciones de producción, se efectuará mediante una movilidad entre los distintos puestos de trabajo de cada Centro de acuerdo con las siguientes normas:

Norma de movilidad:

En materia de movilidad de personal que no suponga desplazamiento del Centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en las normas laborales que lo regulen, siempre teniendo en cuenta la máxima flexibilidad a la hora de aplicar los criterios.

Será órgano competente en esta materia el Servicio Técnico de Personal, quien informará a la Comisión de tiempos y puestos de trabajo.

La actuación del Servicio Técnico de Personal será de acuerdo con los siguientes criterios, siempre que las circunstancias del momento lo permitan y se acrediten ante el Comité:

a) Dentro de cada especialidad se tratará de cubrir con personal desplazado, siendo obligatorio el traslado para el personal afectado.

b) Caso de no existir personal desplazado, se tratará de cubrir entre el personal que se ofrezca voluntario, teniendo preferencia los que tengan mayor antigüedad en la Empresa con categoría y especialidad igual a los puestos a cubrir.

c) De no existir voluntarios, se atenderá a los trabajadores con menor antigüedad en la Empresa, por el siguiente orden:

c) 1. Dentro del Servicio, de entre las líneas con mayor índice de paro.

c) 2. Se tendrá en cuenta al efectuar el traslado las limitaciones para los puestos a cubrir por posibles CFD, según relación del Servicio Técnico de Personal.

c) 3. Los trabajadores que por menor antigüedad les correspondiera, podrán ser trasladados, si el puesto a cubrir es de las mismas características que el que ocupan.

d) A igualdad de antigüedad en la Empresa, se adoptará el criterio de la modernidad en el puesto de trabajo, Sección o Servicio.

e) Las normas de movilidad sólo serán aplicables al personal mayor de cincuenta años cuando ésta sea a petición propia.

IV.2. La Dirección tiene libertad respecto a los ingresos de nuevo personal en sus distintos Centros de trabajo, según R.R.I. Como excepción se establece que los trabajadores que hubieran tenido o tengan la condición de eventuales, interinos o por tiempo cierto, tendrán preferencia absoluta de ingreso en la Empresa, esto es, serán los primeros ingresos que se produzcan en futuras posibilidades, siempre que reúnan las condiciones generales para dicho ingreso, y sean puestos de la categoría que hubieran tenido u otra, si así lo acordaran ambas partes.

Naturalmente, entrarán con la condición de trabajadores con contrato fijo.

IV.3. Las máquinas automáticas de bebidas y similares sólo estarán en servicio en cada turno de trabajo, como máximo, tres horas. La utilización se refiere siempre a las ubicadas, sector o sección, correspondiente al usuario salvo avería. Esta norma es de aplicación a todo el personal.

IV.4. La reducción del absentismo se acometerá de acuerdo con el plan que se elaborará en el seno de una Comisión Paritaria, creada al efecto, que perseguirá una reducción mínima de dos puntos sobre el período de 1978.

IV.5. Se acentuará al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimiento de la permanencia en el puesto de trabajo, y a este respecto, se acentuarán las medidas sobre puntualidad, incluidas las de autocares, el fichaje en el puesto de trabajo, y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior a su imprescindible utilización cerrados, así como la limitación de utilización de las zo-

nas de libre circulación. Asimismo, respecto de los tiempos de bocadillo se extremarán todas las medidas para que se regule su utilización en períodos de tiempo concreto, de acuerdo con las normas de cada Centro de trabajo.

IV.6. Se implanta el contrato por tiempo cierto, sin las limitaciones que para obra determinada o cierta, etc., establece la Ordenanza Laboral, de cuya contratación se informará previamente al Comité y con vigencia limitada, a 31 de diciembre de 1979. Este contrato no es de aplicación al personal procedente de Formación Profesional con cargo a la Empresa.

IV.7. Se conviene que el porcentaje de permisos no retribuidos no puede exceder del 1 por 100 de la plantilla activa. Los criterios sobre el régimen de permisos, ausencias, etc. queda unificado en todos los Centros.

IV.8. El concepto de rendimiento habitual, se determina para cada Centro de trabajo, según el R.R.I., artículo 20 punto 4, y las normas específicas de cada Centro.

En la norma número 8 de Madrid se desarrollan las peculiaridades en los sistemas de incentivos aplicables. Se reitera el compromiso de mantener el rendimiento habitual.

En Barcelona en la norma V (1, 3, 2.º 1, 4, 1.º), en Valladolid número V.

## CAPITULO V

### V. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

V.1. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio queda establecida en 1.940 horas de trabajo real para 1979.

V.2. Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo se realizarán siguiendo el horario y calendario que se elabore en el seno de las Comisiones Paritarias de cada Centro, teniendo en cuenta que para la unificación del mismo durante todo el año y recuperación homogénea de sábados, festivos y puentes, el horario de los sábados laborales que terminan al mediodía, se prolongará, en aras de esa uniformidad, de acuerdo con las normas específicas de cada Centro.

V.3. El concepto de jornada especial, que se regula en este Convenio por ser más beneficiosa y distinta de los conceptos legales de jornada máxima continuada y reducida, excluye la aplicación de las disposiciones legales que las regulan según las normas específicas de cada Centro.

V.4. Se mantiene el compromiso de la creación de un Centro de Empleo Protegido.

## CAPITULO VI

### VI. ORDENACION DEL SALARIO

VI.1. *Generalidades.*—En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

VI.2. En el presente Convenio se mantiene el régimen de separación de salario e incentivo. En consecuencia:

a) El salario es función de la clasificación profesional.  
b) El incentivo para cada puesto de trabajo es función de la importancia relativa del puesto y el esfuerzo, rendimiento o méritos de la persona que ocupa dicho puesto, cuya forma y condiciones de pago se regula en las normas correspondientes para cada Centro de Trabajo, y los valores que figuran en las mismas. En Madrid normas 8 y 13; en Barcelona normas números 11, 12, 13 y 14; en Valladolid la número 5 y en Oficinas Centrales y COPSA la número 10.

El sistema de retribución que se fija en el presente Convenio, se refiere en todos casos a percepciones brutas.

A estos efectos, se determinan en la norma número 1 las agrupaciones de categorías profesionales que allí se señalan.

VI.1.2. En las salidas particulares autorizadas se abonará únicamente el salario correspondiente a las horas de ausencia, no retribuyéndose la prima. Si dicha salida va unida a un permiso particular de un día, cuya ausencia sumada totalice más de quince horas, se deja de abonar la totalidad de la ausencia, tanto en salario como en prima.

En los permisos particulares concedidos, únicamente será retribuido el salario de aquellos que no excedan de un día, con la excepción prevista en el apartado anterior.

Los sábados que en el calendario laboral de la Empresa, tienen la consideración de no laborales y los festivos propiamente dichos, se seguirá descontando, es decir, cuando un sábado festivo coincida entre dos días de permisos no retribuidos, se descontará.

VI.1.3. Con objeto de agilizar los actos de pago, se establece el pago único para todo el personal una vez al mes, y en las mismas condiciones que viene disfrutando el personal mensual.

#### VI.2. Salario.

##### VI.2.1. Salario inicial Convenio (S.I.C.):

El Salario inicial convenio para cada categoría profesional comprende, además del salario base inicial reglamentario, o salario mínimo legal, en su caso, unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario inicial reglamentario.

Figuran detalladas en la norma correspondiente que en Madrid es la norma número 12, en Barcelona, la número 10; en Valladolid, la número 9, y en Oficinas Centrales y COPSA la número 8.

Las denominaciones salariales de Valladolid tienen su propia y específica expresión, y en este sentido debe entenderse sustituida por la denominación correspondiente cualquier mención que se haga en el articulado.

##### VI.2.2. Salario individual (S.I.):

Es el que individualmente corresponde a cada trabajador y que figura en la norma correspondiente.

##### VI.3. Complementos salariales.

##### VI.3.1. Subsección primera: Personales.

VI.3.1.1. Plus de antigüedad.—Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos al valor que resulte por aplicación del 5 por 100 sobre los salarios de la Ordenanza Laboral vigente en cada momento, conforme al criterio seguido en Convenios anteriores. Se computará en razón de la totalidad de los años prestados a la Empresa, incluidos los períodos de prueba.

VI.3.1.2. Gratificaciones especiales de productividad.—De acuerdo con las peculiaridades de la norma de cada Centro: En Madrid norma número 12, en Barcelona, número IV-2; en Valladolid, la número 9, y en Oficinas Centrales y COPSA, la número 8.

Se establece una gratificación especial de productividad a la que se pretende estimular el rendimiento medio de fábrica como adecuada contraprestación por parte de los trabajadores. La concesión del mencionado premio queda regulado por los condicionamientos siguientes:

a) La base del premio se establece de acuerdo con el rendimiento medio alcanzado en el Centro de trabajo, durante un período semestral y según los valores brutos de la escala que figuran en la norma correspondiente.

b) El mencionado premio se abonará a prorrata de las horas ordinarias a prima individualmente acreditadas, incluidas las correspondientes vacaciones.

Tendrán derecho a percibir este premio los productores en situación de servicio militar, baja por accidente o enfermedad acogida de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

VI.3.1.3. Horas extraordinarias.—Se abonarán de acuerdo con los valores establecidos para cada una de las categorías, con los trienios que a cada trabajador corresponda, según la norma respectiva. En Madrid, la número 3; en Barcelona, la número 9; en Valladolid, la número 4, y en Oficinas Centrales y COPSA la número 4.

La Empresa informará sobre horas extraordinarias previas a su retribución, cuando ello sea posible.

##### VI.3.2. De cantidad y calidad.

VI.3.2.1. Generalidades.—Se devenga la prima por horas efectivas trabajadas, siempre que se haya alcanzado como mínimo el rendimiento habitual promedio de un mes.

No se abonará prima de acuerdo con las normas específicas para cada centro según el criterio siguiente:

- Período o tiempos de paro.
- Períodos o tiempos de trabajo no controlados.
- Descansos reglamentarios.
- Domingos y festivos.
- Gratificaciones de verano y Navidad.
- Gratificaciones especiales en general y de beneficios.
- Pluses y premio.

##### VI.3.3. De puesto de trabajo.

V.3.3.1. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.—El valor hora de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos se determinan según la norma respectiva, y se regula por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral en lo referente a la incidencia en un mismo puesto de trabajo de uno, dos o tres pluses de los antes mencionados una vez efectuados los oportunos trámites reglamentarios.

Una vez desaparecidas del puesto de trabajo las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, el productor adscrito al mismo dejará de percibir el plus correspondiente de acuerdo con las normas específicas de cada Centro: Norma número 7, en Madrid; en Barcelona, norma número IV.3; en Valladolid, número 3.

Asimismo dejará de percibirlo cuando, aun manteniéndose dichas circunstancias, sea trasladado el trabajador a otro puesto de trabajo donde no concurren.

En cada Centro de trabajo se regulan de acuerdo con lo dispuesto por las autoridades laborales y sus peculiaridades.

VI.3.3.2. Plus de Telefonistas.—Se crea, para quienes no lo tuvieran establecido por cualquier otro concepto, un plus de Telefonistas por valor de 11,40 pesetas hora, e igualmente un plus de Perforista que será absorbido si se procediera a la implantación de un incentivo al rendimiento para este grupo, fijándose en el equivalente al plus de tóxicos (7,82 pesetas/hora).

VI.3.4. De vencimiento superior al mes.

VI.3.4.1. Gratificaciones.—Verano (julio) y Navidad (diciembre), se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la norma respectiva, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad y Jefe de Equipos, cuando corresponda. Norma 4, en Madrid; 10, en Barcelona; 3, en Valladolid y determinadas.

El devengo de estas gratificaciones será en preparación al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el que figura en plantilla, incluyendo enfermedad con baja SOE, servicio militar, accidente de trabajo y enfermedad profesional, de acuerdo con la norma específica de cada Centro.

VI.3.4.2. Gratificaciones especiales.—Se abonará a todo el personal con los valores brutos de la norma respectiva.

Los actos de pago de estas gratificaciones se establecerán en los respectivos calendarios de pago en cada Centro de trabajo.

CAPITULO VII

VII. ATENCIONES SOCIALES

VII.1. Vacaciones.—Su duración se establece en veintidós días naturales para todo el personal en el ámbito de este Convenio, excepto para el personal de la plantilla de Oficinas Centrales y COPSA, que será de veintiocho días, de acuerdo con lo pactado expresamente para dicho Centro de trabajo.

Las horas de prima que se abonarán en vacaciones, serán las que se determinan en la norma correspondiente. En Madrid, la número 5; en Barcelona, la número 8-1; en Valladolid, la número 5, y en Oficinas Centrales y COPSA, la número 11.

VII.2. Complemento indemnización enfermedad o accidente no laboral.—La Empresa abonará a todos sus productores en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, por accidente no laboral o enfermedad común, las cantidades necesarias hasta completar la diferencia existente entre dichas prestaciones legales y el 80 por 100 de los conceptos siguientes:

- Salario inicial Convenio.
- Plus de antigüedad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Garantía personal.
- Prima o premio al valor medio de lo obtenido en la liquidación anterior a la contingencia.

Esta situación se aplicará cuando medie baja oficial de la Seguridad Social.

En el supuesto de contingencias que no precisen baja, por ser inferior en duración a los cuatro días indicados —uno hasta tres días—, se percibirá únicamente el 100 por 100 del Salario o Sueldo inicial Convenio.

VII.3. Complemento de indemnización por accidente de trabajo.—El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

VII.4. Becas.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, se destinan las cantidades que figuran en la norma correspondiente, en los Centros donde estén establecidos.

VII.5. Grupo de Empresa.—Durante la vigencia de este Convenio, cada año se destinarán las cantidades que figuran en la norma correspondiente, para las actividades del Grupo de Empresa, por todos los conceptos y como presupuesto total del Grupo. Se incrementarán los valores presupuestados en 1978 en el 11 por 100.

VII.6. Cursos de Formación en Seguridad e Higiene.—La Empresa proseguirá su labor de formación a todos los niveles en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los Organismos oficiales, y especialmente con el Plan Nacional de Seguridad e Higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

VII.7. Fondo social.—Con destino al Fondo social se incrementarán los valores pactados en 1978 con el 11 por 100 y la Empresa aportará la cantidad de 1.000.000 de pesetas más para todo el Grupo.

VII.8. Préstamos para vivienda.—Con el interés legal establecido para los préstamos para vivienda de protección oficial y siempre que se acredite suficientemente la necesidad de la adquisición por primera vez, o necesidad perentoria de una vivienda ante la Dirección de la Empresa, por ésta podrán concederse préstamos a reintegrar en diez años y hasta un importe máximo de 100.000 pesetas, será a propuesta del Comité de Empresa.

VII.9. Economato.—Todos los productores acogidos al ámbito del presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de los beneficios de economato o similar.

VII.10. Póliza de accidentes.—En las condiciones que actualmente tiene establecida la Empresa, y durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los beneficios de la póliza voluntaria de accidente del anexo número 1.

VII.11. Concurso de sugerencias.—Queda regulado por las normas establecidas en el anexo número 2.

VII.12. El personal que haya variado de situación respecto a su categoría profesional durante un periodo de veinticinco años, pasará a percibir las percepciones de la categoría o grupo superior si las hubiere, y si no, grupo superior. En Barcelona, norma 2, apartado 5.

VII.13. Adquisición vehículos ENASA.—Los trabajadores de la Empresa gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por ENASA, siendo los propios trabajadores interesados, quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compra, así como las operaciones de «leasing», aceptándose las operaciones que admitan los Bancos para bienes de equipo.

VII.14. Aportación de los trabajadores al presente Convenio. Se concreta fundamentalmente en la aceptación de las condiciones siguientes:

— Aumento de productividad mediante la flexibilización en la implantación de métodos y como consecuencia de éstos, la revisión de tiempos que como máximo requerirán un plazo de quince días para su experimentación y aceptación, todo ello en función de la profesionalidad de nuestra plantilla.

— La limpieza y engrase elemental de máquinas se efectuará por el propio operario, en el puesto de trabajo, lo que se hará aprovechando los tiempos de paro o inactividad, de acuerdo con el «planing» que facilite la Dirección, informando al Comité.

— Las aportaciones específicas de los trabajadores al presente Convenio, y que son peculiares de su Centro de trabajo, se reflejan en la norma específica de cada Centro.

VII.15. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo Sindical sustituye y deroga los acuerdos del precedente, y las actas de la antigua Comisión Mixta de aplicación y Vigilancia, en lo que se oponga al presente Convenio.

Asimismo, absorbe y engloba cuantas aportaciones voluntarias en orden a atenciones sociales o de otro tipo, viniere haciendo la Empresa.

Su articulado se completará con las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior.

VII.16. Ayuda Escolar.—Se mantienen en las cantidades en concepto de ayuda escolar incrementadas en un 11 por 100.

ANEXO NUMERO 1

Extracto de las condiciones que actualmente se fijan en la póliza, que de dicho seguro tiene concertada la Empresa

A.I.1. A los efectos el Seguro se entiende por accidente, la lesión corporal sobrevenida a las personas aseguradas independientemente de su voluntad y debida a una causa momentánea, externa y violenta, que haya producido directamente alguna de las consecuencias siguientes:

- a) Muerte, ocurrida inmediatamente o dentro de un año a contar desde la fecha del accidente.
- b) Invalidez permanente, completa o parcial, comprobada dentro de un año desde la fecha del accidente.

A.I.2. Se entenderán como personas aseguradas, y por tanto comprendidas en las garantías del seguro, todas las afectadas por el Convenio Colectivo Sindical a que se refiere esta publicación.

Dejarán de estar cubiertas por el seguro, en el momento en que cesen al servicio de la Empresa o al cumplir la edad de setenta años.

Las cantidades aseguradas para cada una de las personas comprendidas en el seguro, se establecen según grupos de categorías a que pertenezcan, entre los que figuran los siguientes:

Categorías	Capital asegurado por persona	
	Muerte	Invalidez
<b>Grupo I</b>		
Peritos, Técnicos y Maestros Industriales; Maestros y Encargados Técnicos de Taller; Jefe de administrativo y de Taller; Jefes técnicos especialistas; Jefes de Organización; Laboratorio y Cocina; Técnicos de Organización «A» y Analistas; Técnicos Inspectores y de Asistencia; Aparajadores, Vendedores, Delineantes proyectistas, Programadores; Ayudantes Técnicos Sanitarios y Practicantes; Graduados y Asistentes Sociales, Jefe de la Sala de Ordenadores ... ..	350.000	525.000
<b>Grupo II</b>		
Jefes de Equipo, Guardas y Bomberos, Encargados y Capataces, Técnicos especialistas y Operadores; Técnicos y Reporteros de Organización; Profesionales de Oficio de primera y segunda; Oficiales Administrativos; Analistas de Laboratorio; Delineantes, Fotógrafos, Conductores; Cabos de Guardas, Comisionado de Gestiones; Archiveros y Bibliotecarios ... ..	300.000	450.000

Categorías	Capital asegurado por persona	
	Muerte	Invalidez
<b>Grupo III</b>		
Profesionales de Oficio de tercera; Obreros y Mozos especialistas; Subalternos y Ayudantes; Reproductores y Calculadores; Peones y Aprendices; Auxiliares y Aspirantes ... ..	250.000	375.000

A.I.3. Son considerados como accidentes: Los atentados; las descargas eléctricas —el rayo inclusive—; las infecciones respecto a las cuales quede probado que el virus ha penetrado en el cuerpo por una lesión producida por un accidente cubierto por el seguro; las mordeduras de animales y las picaduras de insectos, con exclusión de toda infección general que estas últimas produzcan; la muerte o lesión que resulte de la aspiración impremeditada de gases o vapores; los envenenamientos o quemaduras producidas por ingerir inadvertidamente productos venenosos o corrosivos.

A.I.4. Quedan comprendidos en el seguro los accidentes ocurridos:

- a) En el ejercicio de las actividades profesionales o accesorias que le sean habituales al asegurado al servicio de la Empresa
- b) En el transcurso de la vida ordinaria, así como en el desenvolvimiento, sin carácter profesional, de cualquier otra actividad corriente y accidente no excluida específicamente.
- c) En el ejercicio de los siguientes deportes, siempre que se practique en calidad de aficionados; fútbol, hockey sobre hierba, equitación, juego de pelota, tenis, golf, caza (no incluida en alta montaña), esgrima, atletismo, gimnasia, y utilizando embarcaciones en lagos, ríos y mares (a distancia no superior a dos millas de la costa), quedando cubiertas también, por lo que se refiere a los deportes mencionados, la participación en concursos.
- d) En el uso de automóvil particular, como propietario o conductor; de automóviles de línea y ferrocarriles, como pasajero; de motocicletas y bicicletas, éstas a pedal o a motor, así como en la práctica del deporte de esquí, sin participación en competiciones.
- e) En ocasiones de legítima defensa, en casos de tentativa de salvar personas o bienes.

A.I.5. No están comprendidos en el seguro:

- a) Los accidentes ocurridos en ascensiones y viajes aéreos, salvo de líneas regulares de pasajeros; la práctica de espeleología; el participar en carreras de velocidad o resistencia de vehículos a motor, de bicicletas, de caballos o de trineos de competición, incluidos los entrenamientos.
- b) No están cubiertos por el seguro: Los accidentes que ocurren con ocasión de terremotos, guerras, motines y revoluciones; la muerte y lesiones producidas directa o indirectamente por la desintegración nuclear (reactores atómicos, instalaciones para investigación nuclear, como ciclotrones y sincrociclotones, etc.) y los isótopos radiactivos empleados en la ciencia, medicina, industria, etc., los accidentes de quienes puedan ser víctimas las personas aseguradas practicando el boxeo o lucha libre y, en general, en actos notoriamente peligrosos o criminales, como son por ejemplo, los duelos y las riñas; los accidentes causados o provocados intencionalmente por los beneficiarios del seguro; los que acaecieran en estado de desarreglo mental, de embriaguez manifiesta o de sonambulismo. Tampoco corresponde indemnización alguna, si las consecuencias del accidente las ocasionaran efectos puramente psíquicos.
- c) No se consideran como accidentes: Las enfermedades de cualquier naturaleza, especialmente la malaria, el tífus exantemático, la fiebre amarilla, la enfermedad del sueño y similares; las enfermedades profesionales de vahidos, desvanecimientos y síncope, los ataques de apoplejía de epilepsia o epileptiformes de cualquier naturaleza, las rupturas de aneurisma, así como las lesiones corporales relacionadas con dichas afecciones u otras y sus manifestaciones; las hernias, lumbagos de cualquier naturaleza u origen que sean, ni sus agravaciones; las insolaciones, congelaciones y otros efectos de la temperatura atmosférica salvo cuando sean consecuencia de un accidente cubierto por el seguro; la muerte por inmersión, si no es consecuencia de un accidente, los envenenamientos y las infecciones no previstas en la condición tercera; las lesiones consecutivas a operaciones practicadas por las personas aseguradas por sí misma (por ejemplo, cortarse los callos, recortarse las uñas, rascarse) y las consecuencias de operaciones quirúrgicas e irradiaciones de cualquier naturaleza, que no hayan sido motivadas por un accidente.
- d) En caso de que un accidente cubierto por el seguro sea debido a imprudencia o negligencia grave de las personas aseguradas, la Aseguradora se reserva el derecho de reducir las prestaciones aseguradas.

A.I.6. Quedan excluidas del seguro las personas ciegas, paralíticas o sordas, las que padezcan epilepsia o de enagenación mental y las que hayan sufrido ataques de apoplejía de cualquier naturaleza o ataques de «delirium tremens».

De presentarse cualquiera de estas enfermedades, el seguro se considera anulado desde ese momento en lo que se refiere a la persona afectada de tal enfermedad.

En caso de agravación directa o indirecta de las consecuencias de un accidente por una enfermedad o un estado morboso preexistente o sobrevenidos después de ocurrir aquél y por causas independientes del mismo o por defectos corporales anteriores, la Aseguradora responde sólo de las consecuencias que el accidente habría probablemente tenido sin la intervención agravante de tal enfermedad o estado morboso, o grado de invalidez preexistente.

A.I.7. Todo accidente cubierto por el seguro debe ser declarado por la persona asegurada o sus derechohabientes, lo más tarde dentro de los tres días a la Empresa (Servicio Central de Seguros, directamente o por conducto del respectivo Departamento de Personal), indicando el sitio, día y hora en que ocurrió, así como las causas y demás circunstancias relacionadas con el accidente.

Si a causa del accidente sobreviene la muerte, sea inmediatamente o dentro de un año desde la fecha de aquél, los derechohabientes de la persona asegurada deben avisarlo sin demora, salvo caso de imposibilidad justificada, a la Empresa.

A.I.8. Ocurrido un accidente debe llamarse, sin retraso, a un médico, seguir sus prescripciones y hacer todas las diligencias necesarias para la conservación de la vida de la persona asegurada y su pronto restablecimiento.

La Aseguradora no responde de la agravación de las consecuencias de un accidente causado por cura retrasada o inobservancia de las prescripciones facultativas.

La persona asegurada tiene la obligación de facilitar a la Aseguradora toda clase de informe que la misma pueda pedirle sobre el preterito, autorizando a los Médicos que le hayan asistido para que informen de ello a la Aseguradora y a someterse a la visita de los Médicos designados por la misma.

Caso de incumplimiento por parte de la persona asegurada o de los beneficiarios del seguro de lo que disponen las condiciones establecidas, por cualquier motivo que no sea imposibilidad justificada, la Aseguradora queda desligada de sus obligaciones referentes al respectivo accidente.

A.I.9. En caso de muerte de una persona asegurada, la Aseguradora pasa la cantidad total asegurada a los beneficiarios designados, de una sola vez, después de la entrega de los justificantes necesarios, deduciéndose las sumas que, a consecuencia del mismo accidente, se hubieran satisfecho por invalidez permanente.

A.I.10. En caso de invalidez permanente, la Aseguradora paga a la persona asegurada la cantidad total asegurada, como máximo, para este caso, si la invalidez es completa, o una parte proporcional al grado de invalidez si ésta es parcial.

A.I.11. Si la persona asegurada no se conforma con la evaluación del grado de invalidez hecha por la Aseguradora, se procede a dicha evaluación por dos Peritos Médicos nombrados, uno por persona asegurada y el otro por la Aseguradora, y en caso de discordia entre ellos, por los mismos junto con un tercero nombrado por los dos primeros de común acuerdo.

Los peritos deben practicar la evaluación ateniéndose a lo dispuesto en las condiciones del seguro.

Su dictamen tiene fuerza obligatoria para ambas partes. Cada parte satisface los honorarios y gastos de su Perito y la mitad de los del tercero.

No se reconoce ninguna eficacia a dictámenes de Peritos nombrados en otra forma, con o sin intervención judicial.

A petición del Contratante la Aseguradora puede suspender durante tres años, a contar desde la fecha de la muerte o de la declaración de invalidez, el pago de las indemnizaciones correspondientes.

A.I.12. La Aseguradora queda desligada a toda obligación cuando se hayan disimulado las causas de un accidente o exagerado sus consecuencias, induciéndola a indemnizar indebidamente o bien con exceso, dicho accidente. En tales casos, la Aseguradora tiene el derecho de hacerse reintegrar, por la persona asegurada o sus derechohabientes, las cantidades que la misma hubiera satisfecho por indemnización y gastos de todas clases.

A.I.13. Las condiciones del seguro obligan a las personas aseguradas y a sus derechohabientes, aunque invoquen ignorancia de las mismas.

Todas las cantidades a que viniere obligada la Aseguradora a satisfacer, lo serán siempre por conducto y a través de la Empresa.

ANEXO NUMERO 2

A.II. CONCURSO DE SUGERENCIAS

A.II.1. Se establece como medio de estímulo la colaboración de los productores con la Empresa y se regulará por las siguientes normas generales.



A.II.2. Tendrá carácter permanente y, por tanto, los trabajadores podrán presentarse en cualquier momento. Deben presentarse a la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo, quien procederá a darle número de orden.

A.II.3. Mensualmente se remitirán las sugerencias presentadas a los distintos Departamentos afectados para que informen, en el plazo de un mes, sobre las características técnicas y económicas de las mismas. La Oficina de tiempos complementará los informes, siempre que las sugerencias impliquen ahorro de tiempo.

A.II.4. Las sugerencias, con los informes mencionados en el apartado 3, se remitirán a la Comisión Mixta de Aplicación de Convenio.

A.II.5. La Comisión Mixta se reunirá para dictaminar sobre las sugerencias, de acuerdo con los informes emitidos y asesoramientos pertinentes, estimando sus méritos en razón inversa a las funciones inherentes a la categoría profesional y cometidos desempeñados por los concursantes, y propondrá la Dirección la cuantía de los premios a otorgar.

Para que la sugerencia pueda ser tomada en consideración debe referirse a un proceso, fase o tarea específica del trabajo como también en cualquier método operativo de la estructura organizativa del mismo, e implique una efectividad productiva. A este efecto la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo, supervisará periódicamente la puesta en marcha de las sugerencias aceptadas, informando a Dirección sobre las posibles dificultades que surjan.

A.II.6. La Comisión Mixta desarrollará en lo menester las normas precisas para fijar la cuantía de los premios, estableciéndose con carácter general y a reserva de las modificaciones que la experiencia aconseje introducir en el futuro, que las sugerencias representativas de ahorro de tiempo se premiarán bajo el siguiente criterio:

— Horas anuales de ahorro obtenidas en función del número anual de unidades (piezas, herramientas, útiles, etc.) programadas.

— Precio de coste industrial de la hora (a determinar cada año por el Departamento Administrativo).

Multiplicando estos dos factores se obtiene el valor anual del ahorro.

La cuantía del premio se determinará a este valor anual los porcentajes siguientes, según la categoría de los productores que hayan formulado la sugerencia:

Especialistas, 10 por 100.

Oficiales, 10 por 100.

Jefes de Equipo, 8 por 100.

Encargados o cargos similares, 4 por 100.

La cuantía mínima del premio se fija en 1.000 pesetas.

Cuando una sugerencia la firmen dos o más productores, la cuantía del premio para cada uno de ellos se determinará aplicando los porcentajes que, según su categoría, proceda sobre el valor del tiempo de ahorro, supuesto éste como cociente de dividir el valor total del ahorro por el número de productores firmantes.

A.II.7. La Comisión Mixta, a través de sus representantes sociales, informará debidamente a los productores cuyas sugerencias hubiesen sido rechazadas.

A.II.8. El límite máximo para la tramitación y resolución de una sugerencia, con independencia de la fecha de entrega del premio, será de tres meses. En los casos en que sean necesarias pruebas prácticas o que por su índole precise mayor tiempo de tramitación, antes de finalizar el referido plazo de tres meses, se comunicará al autor el aplazamiento requerido.

A.II.9. La Dirección hará entrega a los productores de los premios que hayan otorgado.

A.II.10. Podrán participar en este concurso todos los productores a los que alcanzan los beneficios de este Convenio y en cuanto a aquéllos cuyas funciones les obliguen a dedicarse a investigación, proyectos, mejoras de métodos, simplificación de trabajo y organización, las sugerencias que presenten no pueden estar relacionadas con el mismo.

En cualquier caso, la Comisión Mixta de Aplicación; será la única que determinará si las sugerencias pueden o no entrar en concurso.

A.II.11. Si se comprobara que el autor de una sugerencia no es el propio productor que la ha presentado, ambos incurrirán en las sanciones a que hubiese lugar por fraude.

### ANEXO NUMERO 3

#### A.III. NORMAS SOBRE LA REGULACION DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y DE LA LIBERTAD Y PRACTICA SINDICAL EN LA EMPRESA

A.III.1. En tanto no se regulen por vía legal y con carácter definitivo la estructura y funciones de los órganos de representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, el ejercicio de la libertad y práctica sindical dentro de la misma se llevará a cabo, en el ámbito ENASA, y bajo el principio de que este acuerdo es provisional y revisable tan pronto se produzca la normativa legal a que necesariamente habrá de someterse, con sujeción a las reglas que a continuación se establecen.

A.III.2. El Comité de Empresa es el órgano representativo de la totalidad de los trabajadores, estén o no sindicados, y actuarán como tal con las funciones que le atribuyen el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, en cuanto a negociación colectiva a nivel Empresas, y, además, en la tramitación de las huelgas, aplicación legal de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y vigilancia del cumplimiento de las garantías establecidas en favor de los trabajadores que ostenten cargos sindicales, pudiendo recabar de la Dirección la información que la Empresa venga legalmente obligada a facilitarle.

Podrá igualmente exigir a la Dirección de la Empresa el cumplimiento de las normas legales y de las de este Convenio, así como de los Convenios aplicables por cada uno de los Centros de ENASA, pudiendo a su vez, proponer la adopción de medidas concretas en interés de la Empresa, de sus Centros y de sus personal.

Para el desarrollo de sus actividades el Comité dispondrá de un local adecuado.

A.III.3. El Comité de Empresa designará de entre sus miembros, quienes hayan de ejercer las funciones de Presidente y Secretario respectivamente.

A.III.4. El Comité se reunirá como mínimo cada dos meses, dentro de la jornada de trabajo, y cuando lo convoque el Presidente a solicitud de sus miembros, de la Dirección de la Empresa, de los Delegados de una Sección Sindical que cuente al menos con un 10 por 100 de trabajadores de la Empresa afiliados, o, en fin, del 20 por 100, al menos, de los trabajadores de la Empresa.

El Comité estará constituido permanentemente durante el desarrollo de las negociaciones de un Convenio Colectivo, o de la tramitación de una huelga.

A.III.5. Si se produjera una vacante antes de concluir el mandato del Comité, procederá cubrirla, según el resultado del acta electoral, por quien siguiera en número de votos, o en el orden de la lista de la candidatura correspondiente, que pasaría a ejercer sus funciones por el tiempo que restara de mandato.

Caso de no poderse aplicar esta regla, se abriría proceso electoral en el Centro de Trabajo correspondiente y para el tiempo que restare hasta la celebración de las próximas elecciones.

Dicho proceso se ajustará a las normas contenidas en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, o las que legalmente se establezcan y en todo caso; de no prevenirse nada sobre tiempo libre para las elecciones, éste será objeto de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

A.III.6. Se crea un Comité Central de Empresas, constituido por miembros de los Comités de cada Centro de ENASA, es decir, Oficinas Centrales y COPSA, Fábrica de Madrid, Fábrica de Barcelona (Sagrera y Zona Franca), y Fábrica de Valladolid, en igual proporción numérica que la establecida para la constitución de éstos y que tendrá análogas funciones, referidas a las actividades generales del Grupo.

A.III.7. Se admite la constitución de Secciones Sindicales de Empresa, como órganos de representación de los intereses de los trabajadores de la misma filiación a una Asociación Sindical legalmente establecida, así como los de la propia Asociación ante la Empresa, siempre que tales Asociaciones Sindicales lo sean de ámbito nacional o regional y tengan en la Empresa o en cada uno de los Centros ENASA, un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

El número de Delegados de las Secciones Sindicales, será desde 10 por 100 de afiliados, un Delegado; desde el 25 por 100, dos; desde el 40 por 100 tres, y más del 50 por 100 cuatro.

Las Secciones Sindicales así constituidas designarán un Delegado que las representen ante el Comité de Empresa y que deberá ser un trabajador de la misma.

Para el ejercicio de sus actividades, la Dirección proporcionará un local adecuado a cada Sección Sindical.

A.III.8. Las Centrales Sindicales podrán difundir en los Centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tablonés que al efecto se destinen, así como recaudar cuotas y reunirse, siempre fuera de las horas de trabajo.

A.III.9. La Dirección informará al Comité de Empresa, trimestralmente o anteriormente si se consideran circunstancias excepcionales, del volumen de producción, ventas e inversiones realizadas en el período, todo ello con relación a su incidencia en la mano de obra, así como sobre pagos efectuados a la Seguridad Social, movimiento de altas y bajas e índices de absentismo.

A.III.10. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes para atender asuntos sindicales, y hasta de quince días de permiso al año, no retribuidos, con igual finalidad.

Las Secciones Sindicales en la Empresa dispondrán cada una de hasta diez horas retribuidas al mes, y de seis días de permiso al año, no retribuido, igualmente para la atención de asuntos sindicales, por Delegado.

En todo caso, el disfrute de las horas y días que se establecen deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

A.III.11. Se crea una Comisión Central de Vigilancia de Aplicación del Convenio, que estará integrada por ocho representantes de la Dirección y ocho del Comité Central de Empresa, respectivamente, que se reunirá trimestralmente salvo circuns-

tancias excepcionales que aconsejen reunirse con otra frecuencia.

A.III.12. Se crea una Comisión Mixta de Trabajo, para la unificación de todos los Convenios de los centros de ENASA, que presidida por la Dirección de Relaciones Industriales, está integrada por ocho representantes de la Dirección, o personas en quienes deleguen y por ocho representantes del Comité Central de Empresa, que habrá de concluir sus trabajos antes del término de la vigencia de los actuales Convenios Colectivos de los Centros.

Independientemente, la Comisión Mixta de Trabajo tendrá también encomendadas las funciones que se determinan en el anexo número 4, sobre participación en el control de la gestión.

Las reuniones de la Comisión tendrán carácter bimestral.

#### ANEXO NUMERO 4

#### A.IV. NORMA SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTROL DE LA GESTIÓN

La participación, que la Dirección de la Empresa acepta en la situación actual, es la de responsabilizar a todos los trabajadores de ENASA, en el marco de defensa de la competencia con otras empresas.

Como etapa experimental y en tanto se aprueba, por las Cortes, el Estatuto de la Empresa, se inicia una participación del Comité de Empresa en materia socio-laboral.

Esta participación se producirá con la Dirección de Relaciones Industriales y los representantes del Comité de Empresa del Grupo ENASA, para estudiar los temas referentes a:

- Movilidad y Regulación de Empleo.
- Rotación y Formación de Personal.
- Negociación Colectiva.
- Absentismo.
- Relación de Equilibrio entre Salarios y Prima.
- Transferencia del Grupo de Empresa.
- Además las que se deducen en el anexo número 3.

Para esta fase experimental, se creará una Comisión Mixta en el seno de la Dirección de Relaciones Industriales, compuesta por ocho representantes del Personal y ocho de la Dirección.

Del resultado de estos estudios se levantarán actas para el Comité de Personal, el Comité de Empresa y la Dirección Administrativa, que valorará y cuantificará la repercusión económica.

La Comisión Mixta celebrará sus reuniones bimestralmente.

Normas específicas para Oficinas Centrales y «Comercial Pegaso, S. A.»

#### NORMA 1. CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. *Principios generales.*—La clasificación del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciadas, y no suponen ni limitación a la creación de las plazas nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, no obstaculiza a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, y que se describen en el Reglamento de Régimen Interior, son, asimismo, enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los productores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta para negarse a realizar los mismos.

1.2. *Reclasificación profesional.* Como consecuencia de la primera aplicación de los criterios de clasificación establecidos en el presente Convenio, los productores que figuran en los registros y ficheros de la Empresa, ostentando oficio o profesión distinta a la que realmente desempeñan, han de ser objeto de regularización para adecuar su situación de hecho.

A este fin, el Servicio Técnico de Personal ha de detectar las situaciones irregulares que puedan existir y entrevistará a los productores afectados, quienes pueden optar por dos soluciones:

1.ª Aceptar el cambio de profesión u oficio al que efectivamente desempeña, firmando al efecto el oportuno documento.

2.ª Mantener la profesión y oficio con que consta en los registros y ficheros a partir de cuya decisión, que también constará por escrito, figurará en un fichero especial de «personal desplazado en espera de ocupación de plaza idónea» para ser destinado a labores propias de su profesión y oficio cuando haya vacante idónea de la categoría que ostente.

1.3. *Clasificación general.* A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

- 1) Mano de Obra:
  - 1.1. No cualificados.
  - 1.2. Profesionales de oficio.
- 2) Subalternos.
- 3) Administrativos.

#### 4) Técnicos:

- 4.1. Técnicos titulados.
- 4.2. Técnicos no titulados.
  - 4.2.1. Técnicos de Taller.
  - 4.2.2. Técnicos de Oficina.
  - 4.2.3. Técnicos de Laboratorio.
  - 4.2.4. Técnicos especialistas.
  - 4.2.5. Técnicos de Venta y Posventa.
  - 4.2.6. Técnicos de IBM.

#### 5) Personal en formación, menor de dieciocho años.

#### 1.4. Agrupación de categorías.

##### Grupo I:

- Aspirante catorce años.
- Aspirante quince años.
- Aspirante dieciséis años.
- Aspirante diecisiete años.
- Peón.
- Azafata Mantenimiento «B».

##### Grupo II:

- Azafata mantenimiento «A».
- Ordenanza.
- Vigilante.
- Guarda Jurado.
- Especialista.
- Camarera.

##### Grupo III:

- Reproductor de Planos.
- Telefonista.
- Calcador.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar Laboratorio.
- Auxiliar Organización.
- Auxiliar Técnico especialista.
- Auxiliar Técnico Oficina.
- Almacenero.
- Listero.
- Oficiales tercera profesionales de oficio.
- Cocinero auxiliar.
- Enfermero.

##### Grupo IV:

- Listero asimilado.
- Oficial administrativo segunda.
- Comisionado Gestiones segunda.
- Analista Laboratorio segunda.
- Delineante de segunda.
- Conserje.
- Cabo Guardas.
- Conductor grúa y pala cargadora.
- Técnico Organización de segunda.
- Técnico Especialista segunda.
- Técnico Asistencia segunda.
- Telefonista «A».
- Oficiales segunda profesionales de oficio.
- Almacenero (cinco años antigüedad).
- Recepcionista.

##### Grupo V:

- Oficial administrativo primera.
- Comisionado Gestiones primera.
- Analista Laboratorio primera.
- Delineante primera.
- Técnico Organización primera Técnico.
- Técnico especialista primera.
- Oficiales primera profesionales de oficio.
- Cocinero principal.
- Capataz.
- Conductor.

##### Grupo VI:

- Oficial administrativo primera «A».
- Técnico Organización primera «A».
- Técnico Especialista primera «A».
- Encargado.
- Encargado Comedor.
- Jefe de Bomberos.
- Vendedor.
- Delineante primera «A».
- Analista Laboratorio primera «A».
- Técnico Asistencia primera.
- Técnico Asistencia M. O. P. segunda.
- Fotógrafo.
- Jefe de Guardas.

##### Grupo VII:

- Jefe de Cocina.
- Maestro segunda.
- Jefe administrativo segunda.
- Jefe Sección Laboratorio segunda.

Delineante Proyectista.  
 Jefe Organización segunda.  
 Jefe Técnico Especialista segunda.  
 Técnico Inspector segunda.  
 Técnico Asistencia M. O. P. primera.

**Grupo VIII:**

Ayudante Técnico Sanitario.  
 Jefe Técnico Especialista primera.  
 Maestro Taller.  
 Graduado Social.  
 Asistente Social.  
 Maestro Industrial.  
 Delineante proyectista «A».  
 Jefe Sección Laboratorio primera.  
 Jefe Organización primera.  
 Perito.  
 Jefe administrativo primera.  
 Técnico Inspector primera.  
 Técnico Inspector M. O. P.

**Grupo IX:**

Jefe Taller.  
 Perito «A».  
 Técnico Inspector Jefe.  
 Técnico Inspector Jefe M. O. P.  
 Delineante proyectista Jefe.

**Grupo X:**

Ingenieros y Licenciados.  
 I. B. M.  
 Programador básico.  
 Operador periférico.  
 Programador aplicaciones.  
 Operador de consola.  
 Programador de sistema.  
 Jefe de Sala de Ordenadores.  
 Analista de aplicaciones.  
 Analista de sistemas.

Norma 5. Los Especialistas, Guardas, Vigilantes, Ordenanzas, Almaceneros y Azafatas que lleven más de cinco años de antigüedad en la Empresa, percibirán las retribuciones recogidas en las tablas anexas.

Los Enfermeros con más de cinco años de antigüedad en la categoría, pasarán a cobrar percepciones del grupo IV.  
 Los graduados sociales y las asistentes sociales se incluirán en el grupo de Peritos, con el nivel de prima correspondiente a la valoración del puesto que determinará la Comisión Mixta correspondiente.

**NORMA 2. PROMOCION**

2.1. Se conviene que las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal o en los puestos que se hayan de cubrir por aumento de las respectivas categorías, hasta que impliquen mando, habrán de proveerse por concurso-oposición.

Previa la convocatoria del concurso-oposición, el personal que venga desempeñando el puesto durante más de cuatro meses será sometido a la prueba práctica de acuerdo con el actual régimen de concurso y, si la supera, pasará a desempeñarlo definitivamente consiguiendo la categoría del puesto; en caso contrario, la vacante saldrá a concurso-oposición.

Serán requisitos indispensables para poder optar al concurso-oposición:

- 1.º Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
- 2.º Llevar un año, por lo menos, en la categoría.

Para la categoría con mando, únicamente podrán concursar los trabajadores que lleven, como mínimo, un año ostentando la categoría inmediata inferior.

Cuando la plaza sacada a concurso quede desierta, se dará opción a los productores comprendidos en el grupo inmediato inferior.

2.2. La Empresa a través del tablón de avisos específicos de concurso-oposición, anunciará las vacantes o puestos a cubrir. Los días 1 y 15 de cada mes, y por un período no inferior a cinco días, permanecerán las convocatorias correspondientes para información del personal.

Se fijará un plazo no superior a siete días de la fecha inicial de la convocatoria para la presentación de instancias, que serán entregadas en el (S. T.) Servicio Técnico de Personal, que podrá rechazar las que no cumplan los requisitos requeridos en cada caso.

2.3. *Entregas de programas.*—En el plazo de siete días a contar desde el cierre de la admisión de instancias, se publicará en el tablón de concursos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, entregándose simultáneamente a cada uno de ellos, por el Servicio Técnico de Personal, el programa de materias sobre las que ha de versar el ejercicio teórico-práctico. Se procurará preparar, además, apuntes idóneos sobre dichas materias, con objeto de facilitar a los concursantes el mejor conocimiento de las mismas.

Los programas versarán fundamentalmente sobre las mate-

rias cuyo conocimiento se requiere para cubrir satisfactoriamente el puesto de trabajo que se trate.

2.4. *Pruebas prácticas.*—A partir de la admisión de los productores a participar en el concurso, se celebrará una prueba práctica eliminatória, adecuada en cada caso a los requisitos del puesto a ocupar.

Superada la prueba se someterá a los productores a las pruebas psicotécnicas y teóricas que se celebrarán, como mínimo, treinta días después de la entrega del programa.

La convocatoria quedará resuelta en un plazo máximo de ciento quince días.

Las pruebas, tanto teóricas como prácticas para cada uno de estos concursos, se determinarán por sorteo entre una serie preparada de antemano para cada especialidad; sorteo que se realizará en presencia de los participantes por la representación social del Comité de Empresa, miembros del Servicio Técnico de Personal y representantes del Servicio donde se haya producido la vacante.

2.5. *Tribunal de examen.*—Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

— Presidente: Profesor de la Escuela de Formación Profesional.

— Vocales:

a) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe de Servicio, o persona por él delegada, de la plaza cuya vacante o vacantes hayan de cubrirse.

b) Dos representantes sindicales del grupo profesional a que pertenezca la vacante o vacantes objeto del concurso. Dichos representantes serán miembros del Comité de Empresa o Enlaces Sindicales de ENASA (Oficinas Centrales) o COPSA.

c) Un miembro del S. T. P. que actuará de Secretario.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos, de órganos o personal de la Empresa o ajenas a la misma.

2.6. *Puntuación final.*—Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos distribuidos como sigue:

	Puntos
a) Antigüedad:	
Un punto por año, hasta máximo de ... ..	15
Antigüedad en la categoría que ostenta: Dos puntos por años (fraccionables hasta 0,50 por trimestre) hasta un máximo de ... ..	14
b) Prueba psicotécnica:	
Máximo ... ..	6
c) Prueba teórico-práctica ... ..	65
<b>Total ... ..</b>	<b>100</b>
La puntuación teórico-práctica se distribuirá de la siguiente manera:	
— Prueba práctica: Máxima ... ..	40
— Prueba técnica: Máxima ... ..	25

En cada una de estas pruebas habrá que sacar el 60 por 100 de la puntuación de cada una de ellas, para poder aprobar.

2.7. *Cursillos básicos para promoción.*—En el caso de que existan productores con edad mínima de 40 años que, habiendo superado la prueba práctica, no superen la teórica, se procederá a la celebración de un cursillo, siempre que su número no sea inferior a ocho, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

Al finalizar se efectuará una prueba de aptitud conforme a las normas anteriores, determinatorias de la capacidad para el ascenso.

2.8. *Pruebas psicotécnicas.*—Se celebrará inmediatamente a continuación de haberse celebrado las pruebas prácticas.

2.9. *Pruebas teóricas.*—Superada la prueba práctica, se someterá a los productores a las pruebas teóricas que se celebrarán, como mínimo, treinta días después de la entrega del programa.

2.10. *Aptos sin plaza.*—Para el personal que, habiendo superado la puntuación mínima establecida, no hubiese ocupado alguna de las plazas sacadas a concurso, el Servicio Técnico de Personal abrirá una ficha del personal apto sin plaza, al objeto de cubrir en el futuro las vacantes que se vayan produciendo, por riguroso orden de puntuación. Dicha situación se mantendrá durante un período ininterrumpido de doce meses.

Igualmente, el personal que se encuentra en las condiciones que establece la norma 7 y haya superado el cursillo con aprovechamiento, formará parte de este fichero, a continuación de los productores mencionados en el párrafo anterior, de acuerdo con los resultados de sus exámenes, asimismo durante el período establecido en el punto anterior.

2.11. Los declarados aptos por el Tribunal, que pasen a desempeñar puestos a nivel como Jefe de segunda, Encargado o



Maestro de segunda, ocuparán la plaza en período de prueba durante tres meses, al término de los cuales la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo, a la vista de los informes y preceptivamente el Jefe de Servicio respectivo, informará favorablemente o desfavorablemente, entendiéndose, en este último caso, que no es apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, por lo que pasará a ocupar puesto de la categoría inmediata inferior.

2.12. Para poner en práctica las normas antedichas sobre promoción, se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

1.ª Confección de plantillas actuales y teóricas para 1975 y 1976, que solamente tendrán validez supervisadas por Dirección de ENASA (Oficinas Centrales) o COPSA, según proceda.

2.ª Se efectuará convocatoria para concurso-oposición, cuando la existencia de plaza vacante haya sido reconocida por la Dirección de ENASA (Oficinas Centrales) o COPSA, mediante su visto bueno.

3.ª Las vacantes serán exclusivamente cubiertas por concurso-oposición, de tal manera que, si un productor ocupa una plaza objeto de promoción por un tiempo superior a cuatro meses, consolida las percepciones salariales de la categoría del puesto objeto del concurso (S. I. C.) sin que se le otorgue la categoría correspondiente al puesto, por lo que habrá de sacarse la plaza a concurso-oposición.

4.ª Cuando la plaza sacada a concurso quede desierta, se podrá cubrir libremente por la Dirección de la Empresa.

2.13. El plazo de incorporación a la plaza ganada en concurso-oposición se fija en un mes, contado desde la comunicación oficial del resultado.

**NORMA 3. ORDENACION DE SALARIOS. FORMA Y CONDICIONES DE PAGO DEL SALARIO INDIVIDUAL**

3.1. Para el personal empleado, la obtención del importe diario del salario individual resulta de aplicar la fórmula:

$$\text{Sid} = \frac{\text{SI} \times 12}{360}$$

En la que:

Sid = Salario individual diario.

SI = Salario individual mensual = Salario inicial Convenio, incrementado con el plus de antigüedad propio.

12 = Meses del año.

360 = 12 meses x 30 días.

El abono del salario individual (SI) se efectúa por períodos mensuales y, en consecuencia, dicho salario comprende los importes de domingos y festivos.

No da derecho a la percepción del salario individual diario (Sid), la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando un productor sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo. Deducción de los días naturales de sanción multiplicados por Sid.

b) En los permisos no retribuidos que con tal carácter pudieran concedérselos: Por los días naturales que comprende el mismo.

**NORMA 4. COMPLEMENTOS**

**A) De calidad y cantidad**

4.1. *Gratificación especial de productividad.* Se establece una gratificación especial de productividad, con la que se pretende estimular el rendimiento medio como adecuada contraprestación por parte de los trabajadores.

La concesión del mencionado premio regulado por los condicionamientos siguientes:

1.ª La base de gratificación se establece de acuerdo con el rendimiento medio (PHR medio de la Fábrica) alcanzado durante un período semestral, y según los valores brutos de la siguiente escala para todo el personal:

PHR alcanzado

74,5 = 6.741 pesetas/hora

78,5 = 7.349 pesetas/hora

2.ª Forma de pago: El mencionado premio se abonará a prorrata de las horas ordinarias a prima individualmente acreditadas.

Se regularizará en el abono de la última gratificación de las cuatro establecidas en la norma IX.

Tendrán derecho a percibir este premio los productores en situación de servicio militar, y baja por accidente de trabajo o enfermedad amparadas por la Seguridad Social.

4.2. *Incremento regulador.*—Se abonará a los distintos grupos profesionales de acuerdo con los valores de la norma X. Afectará solamente a las horas ordinarias para premio.

4.3. *Premio.*—Se abonará a los valores determinado en la norma IX y en función de 2.078 horas ordinarias anuales, incluidas las correspondientes a vacaciones.

Las horas ordinarias a premio, abonables mensualmente, son

el resultado de dividir por 12 las horas anuales a premio, regularizándose como en la actualidad.

El límite inferior del coeficiente de estimación de méritos es 1.

Para el personal de nuevo ingreso, durante el primer mes de trabajo en la Empresa, se le aplicará la fórmula indicada en la norma XI.

4.4. *Horas de premio durante el periodo de vacaciones.*—El premio de vacaciones se abonará en función de 17 días laborales a razón de ocho horas diarias (136 horas).

**B) De vencimiento superior al mes**

4.1. *Gratificaciones de verano (julio) y Navidad (diciembre).* Se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la norma IX, adicionándose a los mismos el importe del plus de antigüedad, en cuantía equivalente a treinta días.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, computándose como tal el que figura en plantilla, incluyendo enfermedad con baja SOE, servicio militar, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4.2. *Gratificaciones especiales.*—Se abonarán cuatro veces a año a todo el personal, a los valores brutos de la norma IX durante la primera quincena de los meses de marzo, mayo, septiembre y noviembre.

En la última se incluye la gratificación especial de productividad.

4.3. *Gratificación especial de beneficios.*—Se establece en cuantía de 6.768 pesetas brutas por productor y año, abonables en el mes de enero.

**C) De puesto de trabajo**

4.1. *Plus extrasalarial de las telefonistas.*—El grupo profesional de las Telefonistas, mientras siga con su actual sistema de trabajo (turno, horario, relevo) distinto del que se realiza en otros Centros del Grupo, percibirá con carácter absorbible un complemento de 14,96 pesetas brutas por hora de presencia. Si se produjera una equiparación de condiciones de trabajo con otros Centros, en cuanto a turnos, horario y relevos, dejará de abonarse este complemento, aplicándose las condiciones generales de los demás Centros.

4.2. *Plus extrasalarial «Pool» mecanográfico.*—Se establece un plus extrasalarial a 11,40 pesetas hora de presencia para el «Pool» mecanográfico de la Dirección financiera, se fija en base a las especiales características de esta forma de trabajo, sin que estas condiciones sean extensibles ni a las personas ni a los Centros.

**NORMA 5. TABLA DE VALORES PARA HORAS EXTRAORDINARIAS**

	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Azafata mantenimiento «B»	208,97	8,41
Azafata mantenimiento «A»	221,84	8,30
Ordenanza	221,84	8,30
Vigilante	221,84	8,32
Guarda jurado	221,84	8,33
Ordenanza, 5 años	229,58	8,50
Vigilante, 5 años	229,58	8,54
Guarda jurado, 5 años	229,58	8,54
Camarera	221,84	8,32
Especialista	221,84	8,50
Especialista, 5 años	229,58	8,53
Especialista J. E.	266,21	8,50
Especialista J. E., 5 años	275,49	8,53
Reproductor Planos	229,58	8,30
Telefonista	229,58	8,33
Enfermero	229,58	8,32
Auxiliar administrativo	229,58	8,46
Auxiliar Laboratorio	229,58	8,46
Auxiliar Organización	229,58	8,60
Auxiliar Técnico especialistas	236,88	8,72
Auxiliar Técnico Oficina	229,58	9,46
Calculador	229,58	8,46
Auxiliar administrativo, 5 años	236,88	8,72
Auxiliar Laboratorio	236,88	8,60
Auxiliar Organización	236,88	8,72
Auxiliar Técnico especialista	236,88	8,72
Auxiliar Técnico Oficina, 5 años	236,88	8,72
Reproductor de Planos	236,88	8,72
Calculador, 5 años	236,88	8,72
Almacenero	229,58	8,45
Cocinero auxiliar	229,58	8,32
Oficial tercera	229,58	8,53
Oficial tercera J. E.	275,49	8,53
Oficial segunda administrativo	236,88	8,72

Con 50 por 100 de recargo

	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Comisionado Gestiones segunda ... ..	236,88	8,72
Analista Laboratorio segunda ... ..	236,88	8,60
Delineante segunda ... ..	236,88	8,72
Técnico Organización segunda ... ..	236,88	8,72
Técnico Especialista segunda ... ..	236,88	8,72
Técnico asistencia segunda ... ..	236,88	8,53
Conductor grúa y pala cargadora ... ..	236,88	8,62
Recepcionista ... ..	236,88	8,72
Telefonista «A» ... ..	236,88	8,72
Cabo Guardas ... ..	236,88	8,52
Conserje ... ..	236,88	8,50
Almacenero, 5 años ... ..	236,88	8,45
Enfermero ... ..	236,88	8,32
Oficial segunda ... ..	236,87	8,64
Oficial segunda J. E. ... ..	284,25	8,64
Cocinero principal ... ..	256,82	8,49
Oficial primera administrativo ... ..	256,82	8,94
Comisionado Gestiones primera ... ..	256,82	8,94
Analista Laboratorio primera ... ..	256,82	8,87
Delineante primera ... ..	256,82	8,94
Técnico Organización primera ... ..	256,82	8,94
Técnico Especialista primera ... ..	256,82	8,94
Capataz ... ..	256,82	8,53
Conductor ... ..	256,82	8,62
Oficial primera ... ..	249,75	8,73
Oficial primera J. E. ... ..	299,70	8,73
Oficial primera «A» administrativo ... ..	291,32	8,94
Analista Laboratorio primera «A» ... ..	291,32	8,87
Delineante primera «A» ... ..	291,32	8,94
Técnico Organización primera «A» ... ..	291,32	8,94
Técnico Especialista primera «A» ... ..	291,32	8,94
Vendedor ... ..	291,32	8,69
Técnico asistencia primera ... ..	291,32	8,69
Técnico asistencia segunda M O P ... ..	291,32	8,69
Encargado Comedor ... ..	291,32	8,69
Jefe Bomberos ... ..	291,32	8,69
Jefe Guardas ... ..	291,32	8,69
Fotógrafo ... ..	274,37	8,94
Encargado ... ..	291,32	8,69
Jefe Cocina ... ..	308,96	8,69
Técnico Inspector segunda ... ..	308,96	8,92
Técnico asistencia primera M O P ... ..	308,96	8,92
Delineante proyectista ... ..	308,96	9,33
Jefe administrativo ... ..	308,96	9,26
Jefe Laboratorio primera ... ..	308,96	9,23
Jefe Organización segunda ... ..	308,96	9,26
Jefe Técnico especialista segunda ... ..	308,96	9,26
Maestro segunda ... ..	308,96	8,92
Técnico Inspector primera ... ..	339,74	9,00
Técnico Inspector M O P ... ..	339,74	9,00
Maestro Industrial ... ..	339,74	9,17
Maestro Taller ... ..	339,74	9,00
Delineante proyectista «A» ... ..	339,74	9,33
Jefe administrativo primera ... ..	339,74	9,49
Jefe Laboratorio primera ... ..	339,74	9,60
Jefe Organización primera ... ..	339,74	9,33
Jefe Técnico especialista primera ... ..	339,74	9,33
Jefe Inspector Vigilancia ... ..	339,74	9,49
Asistente Social ... ..	365,48	10,12
Fisioterapeuta ... ..	365,48	10,12
Graduado Social ... ..	365,48	9,47
Ayudante Técnico Sanitario ... ..	365,48	10,12
Perito ... ..	365,48	10,12
Aparejador ... ..	365,48	10,12
Jefe Taller ... ..	361,26	9,47
Técnico Inspector Jefe ... ..	361,26	9,47
Técnico Inspector Jefe M O P ... ..	361,26	9,47
Delineante proyectista Jefe ... ..	361,26	9,47
Programador básico ... ..	256,82	8,94
Operador periférica ... ..	256,82	8,94
Programador aplicaciones ... ..	308,96	9,26
Operador consola ... ..	308,96	9,26
Programador sistema ... ..	339,74	9,49
Jefe Sala Ordenadores ... ..	339,74	9,49
Analista aplicaciones ... ..	365,48	10,12
Analista sistema ... ..	365,48	10,12

NORMA 6. ORGANIZACION DE TRABAJO. APORTACIONES ESPECIFICAS

1.º Limitación a utilizar la sala de «relax» en el período de tiempo comprendido entre las diez y doce horas de la mañana. Fuera de estas horas, la permanencia exigirá autorización expresa especial, lo que no excluye que por el período habitual deba de recabarse la correspondiente. Esta norma es de aplicación a todo el personal de Oficinas Centrales y COPSA.

NORMA 7. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

7.1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo se establece de 7,17 a 15,15 horas.

7.2. La reducción de horas de trabajo efectivo, se aplicará al período de vacaciones.

7.3. En la primera reunión de la Comisión Mixta se presentarán los calendarios laborales que regirán durante la vigencia del presente Convenio. Teniendo en cuenta que para la unificación del mismo durante todo el año y recuperación homogénea de sábados, festivos y puentes, el horario de los sábados laborales que terminen el mediodía, se prolongará en aras de esa uniformidad.

7.4. Se implantará el horario flexible en Oficinas Centrales y COPSA; dadas las peculiaridades de estos Centros, será sobre la base del actualmente existente, aquel que permita en la entrada un retraso entre las 7,17 y 8,30 horas y la salida desde las 14,30 horas, hasta las 15,15.

La recuperación se efectuará en el mes siguiente en horario comprendido entre las dieciséis y las diecinueve horas, teniendo en cuenta que el mismo es un horario flexible y no una aplicación ni precedente de jornada partida.

Desaparece la figura del artículo 20 del IV Convenio Colectivo que define las horas extras de fuerza mayor, y sólo tendrá este calificativo las legales. Si por este motivo no se cubrieran con personal idóneo las necesidades de horario de tarde, la Dirección podrá contratar personal adecuado, en jornada partida, para cubrir las necesidades que se recogen en el artículo 20 del IV Convenio Colectivo.

7.5. Para los mandos superiores se establecerán los debidos acuerdos a fin de garantizar la correcta organización y control del trabajo.

7.6. Si durante la vigencia del Convenio se dictan o aplican normas legales estableciendo otras jornadas más favorables, se estará a lo dispuesto por las mismas.

7.7. *Rezagados.*—Se admite una tolerancia en la entrada de hasta ocho minutos. A partir de ocho minutos y hasta quince, dará lugar, en todos los casos, a una prolongación de diez minutos sobre el horario normal de salida que se efectuará a partir de la hora fijada para la salida normal y en el propio día en que se haya sufrido el retraso.

Las entradas no justificadas realizadas después de los primeros quince minutos de la jornada serán objeto del tratamiento previsto en la norma 4 sobre horario flexible, y de no cumplirse esta norma se dará el tratamiento de carácter general para los retrasos.

Este horario es de aplicación exclusiva en el edificio de General Sanjurjo, 2. Previa a su ejecución, la Dirección informará del sistema y peculiaridades del mismo.

NORMA 8. ATENCIONES SOCIALES

*Becas y ayuda social.*—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores así como para ayuda social, se destinan 299.700 pesetas/año.

*Préstamos para viviendas.*—Con el interés legal establecido para los préstamos para viviendas de protección oficial y siempre que se acredite suficientemente la necesidad de la adquisición por primera vez, o necesidad perentoria, de una vivienda ante la Dirección de la Empresa, por ésta podrán concederse préstamos a reintegrar en el plazo máximo de 10 años y hasta un importe máximo de cien mil (100.000) pesetas.

La propuesta y determinación concreta, tanto en lo referente a su concesión como en lo relativo a su plazo de amortización, corresponderá a la Comisión Social del Comité. La aportación de la Empresa se incrementará en pesetas, para la cantidad global destinada a este fin.

NORMA 10. INCREMENTO REGULADOR

Categoría	Pesetas brutas hora
Subalternos ... ..	10,26
Auxiliares y subalternos en grupo III ... ..	8,82
Oficial segunda (mensual) (1) ... ..	14,69
Oficiales primera (mensuales) ... ..	11,38
Oficial primera «A» y Fotógrafo ... ..	1,10
Jefes de segunda ... ..	19,92
Jefes de primera (grupos 8 y 9) ... ..	16,88
Delineantes proyectistas «A» ... ..	13,69
Encargados ... ..	22,79
Maestro segunda ... ..	20,77
Maestro Taller ... ..	16,57
Jefe Taller ... ..	20,29
Delineante proyectista Jefe ... ..	20,29
Jefe Guardas ... ..	7,42
Asistente Social ... ..	14,49
Fisioterapeuta ... ..	14,49
Delineante proyectista ... ..	17,61
Técnico Asistencia segunda ... ..	5,26
Operador periférica ... ..	11,38
Programador básico ... ..	11,38
Operador consola ... ..	19,92

	Pesetas brutas hora
Programador Aplicaciones	19,92
Programador sistema	16,88
Jefe Sala Ordenador	16,88
Analista Aplicaciones	20,03
Analista de Sistemas	20,03
Cocinero principal	1,10
Jefe Cocina	1,10
Encargado Comedor	1,10
Vendedor	1,10
Jefe Bomberos	7,42
Técnico Asistencia primera	16,46
Técnico Asistencia M O P segunda	16,46
Técnico Inspector segunda	11,28
Técnico Asistencia M O P primera	11,28
Técnico Inspector primera	3,92
Maestro Industrial	13,76
Técnico Inspector M O P	3,92
Técnico Inspector Jefe	20,29
Técnico Inspector Jefe M O P	20,29
Capataz	11,38
Conductor	11,38
Jefe Inspector Vigilante	16,88
Ordenanza, Vigilante y Guarda jurado, 5 años	8,62
Perito, Perito «A», A. T. S. y Aparejador	15,80
Graduado Social	13,76

(1) Recepcionista, Telefonista «A», Cabo Guarda, Conserje, Almacenero, Enfermero, Auxiliares y Reprodutor de Planos con cinco años de antigüedad, Conductor grúa y pala cargadora.

**NORMA 11. FORMULA Y COEFICIENTE 1  
APLICABLE PARA EL PREMIO DEL PERSONAL MENSUAL**

Fórmula de premio personal empleado:

$$P = (-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}_2) + 0,565 (\text{E.M.} - 1) 1 + 20,1122$$

Fórmula para el personal de nuevo ingreso durante el primer mes de trabajo en la Empresa:

$$P = (-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}_1) + 0,565 (\text{E.M.} - 1) 1 + 20,1122$$

en las que:

P = Premio.

PHR<sub>2</sub> = 78.

PHR<sub>1</sub> = 60.

E.M. = Coeficiente de estimación de méritos.

1 = Coeficiente por categoría profesional.

Horas anuales de presencia a efectos de cálculo de premio anual 2.076

Categoría	Coeficiente 1
<b>Grupo I:</b>	
Azafata mantenimiento «B»	148,967
Azafata mantenimiento «B», 5 años antigüedad	136,369
<b>Grupo II:</b>	
Ordenanza	114,735
Azafata mantenimiento «A»	114,735
Vigilante	114,735
Guarda jurado	114,735
Telefonista	114,297
Enfermero	114,297
Reproductor de Planos	114,297
Ordenanza (5 años antigüedad)	114,297
Azafata mantenimiento «A» (5 años antigüedad)	114,297
Vigilante (5 años antigüedad)	114,297
Guarda jurado (5 años antigüedad)	114,297
Camarera	57,227
Especialista	146,812
<b>Grupo III:</b>	
Calcador	120,726
Auxiliar administrativo	120,726
Auxiliar Laboratorio	120,726
Auxiliar Organización	120,726
Auxiliar Técnico especialista	120,726
Auxiliar Técnico Oficina	120,726
Almacenero	120,726
Cocinero auxiliar	74,005
Oficial tercera profesionales de oficio	169,440
<b>Grupo IV:</b>	
Conserje	132,468
Cabo Guardas	132,468
Enfermero (5 años antigüedad)	132,468
Oficial segunda administrativo	132,468
Conductor de grúa y palas cargadoras	142,511

Categoría	Coeficiente 1
Comisionado Gestiones segunda	132,468
Analista Laboratorio segunda	132,468
Delineante de segunda	132,468
Técnico Organización segunda	132,468
Técnico especialista segunda	132,468
Almacenero (5 años antigüedad)	132,468
Recepcionista	132,468
Telefonista «A»	132,468
Técnico Asistencia segunda	130,177
Oficial segunda Profesionales de oficio	186,960
<b>Grupo V:</b>	
Oficial primera administrativo	151,120
Comisionado Gestiones primera	151,120
Analista Laboratorio primera	151,120
Delineante primera	151,120
Técnico Organización primera	151,120
Técnico especialista primera	151,120
Capataz	151,120
Conductor	151,120
Cocinero principal	83,449
Oficial primera Profesionales de oficio	200,068
<b>Grupo VI:</b>	
Oficial primera administrativo «A»	175,902
Analista Laboratorio primera «A»	175,902
Delineante primera «A»	175,902
Técnico Organización primera «A»	175,902
Encargado	178,468
Vendedor	178,468
Jefe Bomberos	178,468
Técnico asistencia primera	178,427
Técnico Asistencia M O P segunda	178,427
Jefe Guardas	178,466
Fotógrafo	181,533
Encargado Comedor	149,165
<b>Grupo VII:</b>	
Jefe Cocina	185,157
Maestro de segunda	187,036
Jefe administrativo segunda	190,378
Jefe Sección Laboratorio segunda	190,378
Delineante proyectista	187,036
Jefe Organización segunda	190,378
Jefe Técnico especialista segunda	190,378
Técnico Inspector segunda	187,036
Técnico Asistencia M O P primera	187,036
<b>Grupo VIII:</b>	
Ayudante Técnico Sanitario	164,786
Maestro Taller	185,299
Técnico Inspector primera	185,931
Graduado Social	164,786
Asistente Social	164,786
Fisioterapeutas	164,786
Maestro Industrial	185,931
Delineante proyectista «A»	208,957
Jefe Sección Laboratorio primera	212,303
Jefe Administrativo primera	212,303
Jefe Organización primera	212,303
Jefe Técnico especialista primera	212,303
Jefe Inspector Vigilancia	212,303
Perito	164,786
Técnico Inspector M O P	185,931
<b>Grupo IX:</b>	
Técnico Inspector Jefe	227,977
Técnico Inspector Jefe M O P	227,977
Jefe Taller	227,977
Delineante proyectista Jefe	227,977
Perito «A» y Aparejador	329,015
Jefe Organización primera	261,656
Jefe Administrativo primera	261,656
Jefe Sección Laboratorio primera	261,656
Jefe Técnico especialista primera	261,656
Delineante proyectista «A»	261,656
<b>I. B. M.:</b>	
Programador básico	151,120
Operador periféricas	151,120
Operador consola	190,378
Programador aplicaciones	190,378
Jefe Sala Ordenadores	212,303
Programador sistemas	212,303
Analista aplicaciones	269,264
Analista sistemas	329,015

Nota: Los Auxiliares y Reprodutor de planos con cinco años de antigüedad en la Empresa tienen el mismo coeficiente uno que los Oficiales de segunda (empleados).

Norma 9. Tabla salario

Grupo	Categoría	S.I.C.		Complemento ayuda mes	Pagas extras verano y Navidad	Valor hora prima prem.	Premio producción (1)	Plus carestía vida (2)	Adecuación salarial (3)	Gratificación especial (1) - (2) - (3) (4)			
		Día	Mes										
I	Azafata Mant. «B» (cinco años).		27.249,08	2.330,76	30.074,25	54,75	13.079	28.951	97.603,00	34.908,00			
	Azafata Mant. «B».		25.146,89		28.718,74	57,95			97.316,00	34.837,00			
	Peón.	843,85			28.718,74	57,95			97.316,00	34.837,00			
II	Ordenanza, Viglte., Guarda Jurado.		27.249,08	2.330,76	30.074,25	49,25	13.079	28.951	97.603,00	34.908,00			
	Camarera (con cinco años de antigüedad).		27.249,08		30.074,25	34,65			97.603,00	34.908,00			
	Ordenanza, Viglte., Guarda Jurado y Azafata Mant. «A».		28.199,39		30.857,15	49,14			96.679,00	34.677,00			
III	Especialista.	895,87		2.330,76	29.882,27	57,41	13.079	28.951	92.858,00	33.722,00			
	Especialista (cinco años).	927,10			30.657,40	57,41			91.127,00	33.289,00			
	Reproductor de planos, Telefonista, Enfermero.					49,14							
IV	Auxiliares (Calcedor, Administrativo, T. O., T. E., Técnico Oficina, Laboratorio).		28.199,39	2.330,76	30.857,15	50,78	13.079	28.951	96.679,00	34.677,00			
	Almacenero.					50,78							
	Cocinero auxiliar (con cinco años de antigüedad).					38,91							
V	Reproductor de planos y Auxiliares.		29.095,91	2.330,76	32.067,29	53,76	13.079	28.951	101.502,00	35.883,00			
	Oficial 3.ª profesional Oficio.	927,10			2.330,76	30.657,40			63,14	13.079	28.951	91.127,00	33.289,00
	Técnico asistencia 2.ª								53,18				
VI	Oficiales 2.ª administrativos, Receptionistas, Cabo Guardas, Conserje y Telefonista «A».		29.095,91	2.330,76	32.067,29	53,76	13.079	28.951	101.502,00	35.883,00			
	Almacenero y Enfermero cinco años.												
	Oficial 2.ª profesional Oficio.	956,56			2.330,76	31.810,39			53,76	13.079	28.951	101.502,00	35.883,00
VII	Oficial 1.ª, Capataz y Conductor.		31.544,48	2.330,76	33.832,28	58,50	13.079	28.951	95.598,00	34.407,00			
	Cocinero principal.								41,31				
	Oficial 1.ª profesional Oficio.	1.008,29			2.330,76	33.432,79			70,92	13.079	28.951	95.574,00	34.401,00
VIII	Oficiales 1.ª «A».			2.330,76		64,79	13.079	28.951	99.249,00	35.320,00			
	Encargado.					65,44			104.081,00	36.528,00			
	Encargado Comedor.		35.782,88		38.119,09	58,00			99.249,00	35.320,00			
IX	Jefe Bomberos, Jefe Guardas Vend.			2.330,76		65,44	13.079	28.951	99.249,00	35.320,00			
	Técnico Asist. 1.ª y Técnico Asist. 2.ª MOP.					65,43			104.081,00	36.528,00			
	Fotógrafo.		33.701,86		35.699,93	66,22			99.249,00	35.320,00			
X	Jefe cocina.			2.330,76		67,14	13.079	28.951	100.030,00	35.515,00			
	Maestro 2.ª y Delineante Proyectista.		37.950,55		39.913,49	67,62			103.611,00	36.410,00			
	Jefes 2.ª												
XI	Técnico Insp. 2.ª y Técnico Asist. 1.ª MOP.			2.330,76		68,47	13.079	28.951	103.890,00	36.405,00			
	Técnico Insp. 1.ª y Técnico Insp. MOP.		41.730,96		43.472,89	67,62			103.611,00	36.410,00			
	Jefes 1.ª, Jefe Insp. Vigilante.												
XII	Graduado Social.		44.892,36	2.330,76	46.430,27	61,97	13.079	28.951	110.760,00	38.198,00			
	Maestro Taller.		41.730,96		43.472,89	67,18			100.023,00	35.513,00			
	Asistente Social y Fisioterapeuta.		44.892,36		46.430,27	61,97			108.171,00	37.550,00			
XIII	Maestro industrial.		41.730,96	2.330,76	43.472,89	67,34	13.079	28.951	101.919,00	35.987,00			
	Delineante Proyectista «A».		41.730,96		43.472,89	73,19			107.125,00	37.289,00			
	Perito.		44.892,36		46.430,27	61,97			110.645,00	38.169,00			
XIV	Ayudante Técnico Sanitario.		44.892,36	2.330,76	46.430,27	61,97	13.079	28.951	100.023,00	35.513,00			
	Jefes 1.ª												

IX	Delineante Proyectista «A».	41.730,98	2.330,76	43.472,89	88,57	13.079	28.951	115.471,00	39.375,00
	Jefe Taller, Delineante Proyectista. Jefe, Técnico Inspector Jefe. Técnico Inspector Jefe MOP.	44.373,97	2.330,76	45.920,91	78,02	13.079	28.951	116.966,00	38.749,00
X	Perito «A» y Aparejador.	44.892,36	2.330,76	46.430,27	103,68	13.079	28.951	126.161,00	42.048,00
	Ingenieros, Licenciados y asimilados de ingreso. Ingenieros, Licenciados y asimilados, superada prueba. Ingenieros, Licenciados y asimilados con buena adaptación.	50.523,13	2.330,76	49.498,56	40,12			147.987,00	36.996,75
IBM	Operario periféricas y Programador básico.	31.544,48		33.832,28	58,50			95.598,00	34.407,00
	Operador consola. Programador aplicaciones. Programador sistemas y Jefe sala orden. Analista aplicaciones. Analista sistemas.	37.950,55 37.950,55 41.730,98 44.892,36 44.892,36	2.330,76	39.913,49 39.913,49 43.472,89 46.430,27 46.430,27	68,47 68,47 74,04 88,51 103,68	13.079	28.951	100.118,00 100.118,00 108.598,00 120.921,00 126.575,00	35.537,00 35.537,00 37.907,00 40.738,00 42.151,00

Nota.—Valor hora prima o premio a PHR = 78 E.M. = 1.—Para el cálculo del premio anual se consideraran 2.076 horas.

Normas específicas para fábrica de Madrid

NORMA 1. CLASIFICACION PROFESIONAL

El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a las disposiciones del capítulo V del Reglamento de Régimen Interior, con las variaciones que se recogen en las modificaciones introducidas por la Ley de Relaciones Laborales.

En materia de desplazados, se arbitrarán fórmulas para resolver esta cuestión en el seno de la Comisión Mixta.

1.1. *Principios generales.* Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de las plazas nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, no obstaculiza a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, y que se describen en el Reglamento de Régimen Interior, son asimismo enunciativos sin que la definición pueda mantener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los productores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta para negarse a realizar los mismos.

1.2. *Reclasificación profesional.* Como consecuencia de la aplicación de los criterios de clasificación establecidos en el presente Convenio, los productores que figuran en los registros y ficheros de la Empresa, ostentando oficio o profesión distinta a la que realmente desempeñan, han de ser objeto de regularización para adecuar su situación de hecho.

A este fin, el Servicio Técnico de Personal ha de detectar las situaciones irregulares que puedan existir, y entrevistará a los productores afectados, quienes pueden optar por dos soluciones:

1.ª Aceptar el cambio de profesión u oficio al que efectivamente desempeñan, firmando al efecto el oportuno documento.

2.ª Mantener la profesión y oficio con que consta en los registros y ficheros a partir de cuya decisión, que también constará por escrito, figurará en un fichero especial de «personal desplazado en espera de ocupación de plaza idónea», para ser destinado a labores propias de su profesión y oficio cuando haya vacante idónea de la categoría que ostente.

1.3. *Clasificación general.* A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

1. Mano de obra:

- 1.1. No cualificados.
- 1.2. Profesionales de oficio.

- 2. Subalternos.
- 3. Administrativos.
- 4. Técnicos:

- 4.1. Técnicos titulados.
- 4.2. Técnicos no titulados:

- 4.2.1. Técnicos de Taller.
- 4.2.2. Técnicos de Oficina.
- 4.2.3. Técnicos de Laboratorio.
- 4.2.4. Técnicos especializados.
- 4.2.5. Técnicos de Ventas y Postventa.
- 4.2.6. Técnicos de IBM.

5. Personal en formación, menor de dieciocho años.

AGRUPACION DE CATEGORIAS

Grupo I:

- Aspirante catorce años.
- Aspirante quince años.
- Aspirante dieciséis años.
- Aspirante diecisiete años.

Grupo II:

- Ordenanza.
- Vigilante.
- Guarda jurado.
- Especialista.
- Camarera.

Grupo III:

- Reproductor de Planos.
- Telefonista.
- Enfermero.
- Calcador.
- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar Laboratorio.
- Auxiliar Organización.
- Auxiliar Técnico especialista.
- Auxiliar Técnico Oficina.
- Almacenero.

Oficial tercera profesionales de oficio.  
Cocinero auxiliar.

**Grupo IV:**

Oficial administrativo segunda.  
Conductor grúas y palas cargadoras.  
Comisionado Gestiones segunda.  
Analista Laboratorio segunda.  
Delineante segunda.  
Técnico Organización segunda.  
Técnico Especialista segunda.  
Técnico Asistencia segunda.  
Enfermero con cinco años de antigüedad.  
Telefonista «A».  
Oficiales segunda profesionales de oficio.  
Almacenero (cinco años de antigüedad).  
Recepcionista.  
Conserje.  
Cabo de Guardas.

**Grupo V:**

Conductor.  
Oficial administrativo primera.  
Comisionado Gestiones primera.  
Analista Laboratorio primera.  
Delineante primera.  
Técnico Organización primera.  
Técnico especialista primera.  
Oficiales primera profesionales de oficio.  
Cocinero principal.  
Capataz.

**Grupo VI:**

Oficial administrativo primera «A».  
Técnico Organización primera «A».  
Técnico especialista primera «A».  
Encargado.  
Encargado Comedor.  
Jefe de Bomberos.  
Vendedor.  
Delineante primera «A».  
Analista Laboratorio primera «A».  
Técnico Asistencia primera.  
Técnico Asistencia MOP segunda.  
Fotógrafo.  
Jefe Guardas.

**Grupo VII:**

Jefe de Cocina.  
Maestro segunda.  
Jefe administrativo segunda.  
Jefe Sección Laboratorio segunda.  
Delineante proyectista.  
Jefe Organización segunda.  
Jefe Técnico especialista segunda.  
Técnico Inspector segunda.  
Técnico Asistencia MOP primera.

**Grupo VIII:**

Ayudante Técnico Sanitario.  
Jefe Técnico especialista primera.  
Maestro Taller.  
Graduado Social.  
Maestro Industrial.  
Delineante proyectista «A».  
Jefe Sección Laboratorio primera.  
Jefe Organización primera.  
Perito.  
Jefe administrativo primera.  
Técnico Inspector primera.  
Asistente Social.  
Jefe Inspector Vigilancia.  
Técnico Inspector MOP.  
Fisioterapeutas.

**Grupo IX:**

Jefe de Taller.  
Perito «A».  
Técnico Inspector Jefe.  
Técnico Inspector Jefe MOP.  
Delineante Proyectista Jefe.

**Grupo X:**

Ingenieros y Licenciados.

**I. B. M.**

Programador básico.  
Operador periférico.  
Programador aplicaciones.  
Operador de consola.  
Programador de sistemas.  
Jefe de Sala de Ordenadores.  
Analista de aplicaciones.  
Analista de sistemas.

**NORMA 2. PROMOCION**

2.1. La promoción puede efectuarse por tres procedimientos:

- a) Por concurso-oposición.
- b) Regularización de las categorías por Comisión Mixta.
- c) Libre designación de la Dirección de la Empresa.

a) Concurso-oposición.—Se cubrirán por este procedimiento todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal hasta los niveles de mando intermedio inclusive, a excepción de las categorías que se especifican en el procedimiento c).

Antes de convocar las vacantes se dará prioridad para ocuparlas a los desplazados, siempre a título de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses. Transcurrido el plazo referido, los desplazados ocuparán definitivamente las vacantes, siendo condición indispensable el informe favorable del Jefe de Servicio.

Si no se cubriese con personal desplazado se tendrá en cuenta, antes de convocar las plazas, lo previsto en el 2.12 (personal apto sin plaza).

b) Regularización de las categorías.—El personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de superior categoría en la revisión de las funciones según valoración, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo elevará propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

c) Libre designación.—La Dirección de la Empresa podrá proveer por libre designación, además de lo previsto en el 2.13, las vacantes de Vigilante, Guarda jurado, Cabo de Guardas, Jefe de Guardas, Bombero, Jefe de Bomberos, Jefes de primera, Maestros de Taller, Delineantes proyectistas «A», Técnicos Inspector de primera, Técnicos Inspector Jefe M. O. P., Jefes de Taller, Técnicos Inspector Jefe, Técnico Inspector Jefe M. O. P., Programadores de sistemas, Jefes de Sala de Ordenadores, Analistas de aplicaciones, Analistas de Sistemas, Técnicos titulados y mandos superiores.

2.2. Opción al concurso-oposición.—Se puede optar:

A categoría del mismo nivel y distinto grupo profesional.  
A categorías superiores:

- Del mismo grupo profesional.
- De distinto grupo profesional.

2.3. Requisitos para tomar parte en el concurso-oposición:

a) Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

b) Llevar un año, por lo menos, en la categoría última obtenida, a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

c) Para las categorías de mando intermedio, objeto de concurso, podrán optar en primera convocatoria los trabajadores que ostenten la categoría inmediata inferior.

Cuando la plaza sacada a concurso-oposición quede desierta, se dará opción a todos los demás productores.

d) A niveles operacionales de IBM (Programadores básicos y Operadores periféricos) se podrán presentar todos los productores según los requisitos generales.

Para los puestos de Operador de consola y Programador de aplicaciones podrán optar los Oficiales de Primera de las distintas especialidades y los Capataces, en primera convocatoria, y en segunda convocatoria se aplicará lo previsto en el apartado c) de este mismo apartado.

2.4. Circunstancias que incapacitan para tomar parte en el concurso-oposición.—Además de la falta de concurrencia a los requisitos necesarios para optar (2.3.), cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según los Servicios Médicos de la Empresa.

b) Sanciones por faltas muy graves en los doce meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

c) Estar en situación de excedencia voluntaria o forzosa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

d) Estar en situación de enfermedad o accidente a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

e) Haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

2.5. Anuncio del concurso-oposición.—La Empresa, a través de los tablones de aviso específicos de concursos-oposición, anunciará las vacantes o puestos a cubrir los días 1 y 15 de cada mes, y por un periodo no inferior a cinco días laborables permanecerán las convocatorias correspondientes para información del personal.

Se fijará un plazo no superior a siete días de la fecha inicial de la convocatoria para la presentación de instancias, que se entregarán en el Servicio Técnicas de Personal.

2.6. Entrega de programas.—En el plazo de siete días a contar desde el cierre a la admisión de instancias, se publicará en los tablones de concursos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, entregándose simultáneamente a



cada uno de ellos, por el Servicio de Técnicas de Personal, el programa de materias sobre las que han de versar los ejercicios teórico-prácticos.

2.7. *Pruebas.*—El concurso-oposición constará de:

- a) Pruebas prácticas.
- b) Pruebas teóricas.
- c) Pruebas psicotécnicas.

a) *Pruebas prácticas.*—A partir de la admisión de los candidatos a participar en el concurso, se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre de carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de examen.

b) *Pruebas teóricas.*—Superadas las pruebas prácticas, se celebrarán, a partir de los treinta días de entrega de los programas, las pruebas teóricas, que tendrán también carácter eliminatorio.

c) *Pruebas psicotécnicas.*—Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria se procurará que quede resuelta en un plazo de ciento quince días.

2.8. *Tribunal de examen.*—Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

Presidente: Profesor de la Escuela de Formación Profesional de la Empresa.

Vocales:

a) Un Representante de la Dirección de la Empresa, normalmente el Jefe del Servicio, o persona por él delegada, de la plaza o plazas vacante o vacantes hayan de cubrirse.

b) Dos representantes sindicales del grupo profesional a que pertenezcan la vacante o vacantes objeto del concurso. Dichos representantes serán miembros del Comité de Empresa y/o Enlaces Sindicales de Fábrica.

c) Un miembro del Servicio de Técnicas de Personal que actuará como Secretario.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise, en casos concretos, de órganos o personas de la Empresa o ajenas a la misma.

2.9. *Puntuación.*—Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos distribuidos como sigue:

	Puntos
a) Méritos especiales:	
Procedencia de las Escuelas o Centros de Formación de la Empresa ... ..	3
b) Antigüedad:	
Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de ... ..	24
c) Prueba práctica:	
Máximo de ... ..	40
d) Prueba teórica:	
Máximo de ... ..	24
e) Prueba psicotécnica:	
Máximo de ... ..	9
<b>Total ... ..</b>	<b>100</b>

En las pruebas de carácter eliminatorio habrá que obtener como mínimo el 50 por 100 de la puntuación de cada una de ellas para poder aprobar.

2.10. *Aptos para puestos de mando intermedio.*—Los declarados aptos por el Tribunal de examen que pasen a desempeñar puestos de nivel de mando intermedio ocuparán la plaza en período de prueba durante un máximo de tres meses. Al término de este período de prueba, si el informe, que obligatoriamente deberá emitir el Jefe del Servicio, es satisfactorio, se clasificará el candidato definitivamente en la categoría; si el informe es desfavorable, entendiéndose en este caso que no es apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo estudiará el caso y emitirá el dictamen definitivo.

2.11. *Plazo para ocupar el puesto.*—El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada por concurso-oposición se fija en un mes, contando desde la fecha que se fije en el acta de concurso-oposición.

2.12. *Aptos sin plaza.*—Para el personal que habiendo superado la puntuación mínima establecida en el apartado 2.9 y que no hubiese ocupado alguna de las plazas sacadas a concurso-oposición, el Servicio de Técnicas de Personal abrirá una ficha de «personal apto sin plaza», al objeto de poder cubrir vacantes en un futuro, por riguroso orden de puntuación.

La validez de los exámenes de los aptos sin plaza tendrán carácter permanente, siendo condición necesaria y suficiente su-

perar un período de prueba para obtener la categoría según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Niveles operacionales: Dos meses.
- b) Niveles de mando: Tres meses.

Al término del período de prueba, el Jefe de Servicio informará al Servicio de Técnicas de Personal con objeto de clasificar al candidato si fuera afirmativo. Si el informe fuese negativo, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo decidirá al respecto.

2.13. *Plazas desiertas.*—Cuando las plazas sacadas a concurso-oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa.

En caso contrario, el Tribunal de examen propondrá al candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado 2.9, siendo condición haber aprobado la prueba práctica.

Si fuese preciso, el candidato propuesto deberá seguir un curso de perfeccionamiento.

2.14. *Cursillos básicos para promoción.*—En el caso de que existan productores con edad mínima de cuarenta años, que habiendo superado la prueba práctica no superen la teórica, se procederá a la celebración de un cursillo siempre que el grupo a formar sea de 10 a 15 productores, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

Este personal que haya superado con aprovechamiento el cursillo entrará a formar parte del fichero de «personal apto sin plaza», a continuación de los productores que así resulten en los concursos.

NORMA 3. ORDENACION SALARIOS

Tabla de valores para horas extraordinarias

	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Peón ... ..	208,97	8,41
Ordenanza ... ..	221,84	8,30
Vigilante ... ..	221,84	8,32
Guardia jurado ... ..	221,84	8,33
Ordenanza, cinco años ... ..	229,58	8,50
Vigilante, cinco años ... ..	229,58	8,54
Guarda jurado, cinco años ... ..	229,58	8,54
Camarera ... ..	221,84	8,32
Especialista ... ..	221,94	8,50
Especialista, cinco años ... ..	229,58	8,53
Especialista J. E. ... ..	266,21	8,50
Especialista J. E., cinco años ... ..	275,49	8,53
Reproductor de planos ... ..	229,58	8,30
Telefonista ... ..	229,58	8,33
Enfermero ... ..	229,58	8,32
Auxiliar administrativo ... ..	229,58	8,46
Auxiliar laboratorio ... ..	229,58	8,46
Auxiliar organización ... ..	229,58	8,60
Auxiliar Tec. Espeta ... ..	229,58	8,60
Auxiliar Tec. Oficina ... ..	229,58	8,46
Calcador ... ..	229,58	8,46
Auxiliar Admtvo. cinco años ... ..	236,88	8,72
Auxiliar laboratorio cinco años ... ..	236,88	8,60
Auxiliar Organiz., cinco años ... ..	236,88	8,72
Auxiliar Tec. Espta., cinco años ... ..	236,88	8,72
Auxiliar Tec. Oficina, cinco años ... ..	236,88	8,72
Reproductor planos, cinco años ... ..	236,88	8,72
Calcador, cinco años ... ..	236,88	8,72
Almacenero ... ..	229,58	8,45
Cocinero auxiliar ... ..	229,58	8,32
Oficial tercera ... ..	229,58	8,53
Oficial tercera J. E. ... ..	229,58	8,53
Oficial segunda Administrativo ... ..	236,88	8,72
Comisionado gestiones ... ..	236,88	8,72
Analista laboratorio segunda ... ..	236,88	8,60
Delineante segunda ... ..	236,88	8,72
Técnico organización segunda ... ..	236,88	8,72
Técnico especialista segunda ... ..	236,88	8,72
Técnico Asistencia segunda ... ..	236,88	9,53
Conductor grúa y pala cargadora ... ..	236,88	8,62
Recepcionista ... ..	236,88	8,72
Telefonista «A» ... ..	236,88	8,72
Cabo Guardas ... ..	236,88	8,72
Conserje ... ..	236,88	8,50
Almacenero, cinco años ... ..	236,88	8,45
Enfermero cinco años ... ..	236,88	8,32
Oficial segunda ... ..	236,87	8,64
Oficial segunda J. E. ... ..	284,25	8,64
Cocinero principal ... ..	258,82	8,40
Oficial primera Administrativo ... ..	258,82	8,94
Comisionado gestiones primera ... ..	258,82	8,94

	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Analista laboratorio primera ... ..	256,82	8,87
Delineante primera ... ..	256,82	8,94
Técnico organización primera ... ..	256,82	8,94
Técnico especialista primera ... ..	256,82	8,94
Capataz ... ..	256,82	8,53
Conductor ... ..	256,82	8,62
Oficial primera ... ..	249,75	8,73
Oficial primera J. E. ... ..	299,70	8,73
Oficial primera «A» Admtivo. ... ..	291,32	8,94
Analista laboratorio primera «A» ... ..	291,32	8,87
Delineante primera «A» ... ..	291,32	8,94
Técnico organización primera «A» ... ..	291,32	8,94
Técnico especialista primera «A» ... ..	291,32	8,94
Vendedor ... ..	291,32	8,69
Técnico asistencia primera ... ..	291,32	8,69
Técnico asistencia segunda MOP ... ..	291,32	8,69
Encargado comedor ... ..	291,32	8,69
Jefe Bomberos ... ..	291,32	8,69
Jefe guardas ... ..	291,32	8,69
Fotógrafo ... ..	274,37	8,94
Encargado ... ..	291,32	8,69
Jefe cocina ... ..	308,96	8,69
Técnico inspector segunda ... ..	308,96	8,92
Técnico asistencia primero MOP ... ..	308,96	8,92
Delineante proyectista ... ..	308,96	9,33
Jefe segunda Administrativo ... ..	308,96	9,26
Jefe laboratorio segunda ... ..	308,96	9,23
Jefe Organización segunda ... ..	309,96	9,26
Jefe Tec. especialista segunda ... ..	308,96	9,26
Técnico inspector primera ... ..	339,74	9,00
Técnico inspector MOP ... ..	339,74	9,00
Maestro industrial ... ..	339,74	9,17
Maestro Taller ... ..	339,74	9,00
Delineante proyectista «A» ... ..	339,74	9,33
Jefe administrativo primera ... ..	339,74	9,49
Jefe laboratorio primera ... ..	339,74	9,60
Jefe organización primera ... ..	339,74	9,33
Jefe Tec. especialista primera ... ..	339,74	9,33
Jefe Inspector vigilancia ... ..	339,74	9,49
Asistente social ... ..	365,48	10,12
Fisioterapeuta ... ..	365,48	10,12
Graduado social ... ..	365,48	9,47
Ayudante Técnico Sanitario ... ..	365,48	10,12
Perito y Perito «A» ... ..	365,48	10,12
Aparejador ... ..	365,48	10,12
Jefe taller ... ..	361,26	9,47
Técnico inspector Jefe ... ..	361,26	9,47
Técnico inspector Jefe MOP ... ..	361,26	9,47
Delineante proyectista Jefe ... ..	361,26	9,47
Programador básico ... ..	256,82	8,94
Operador consola ... ..	380,96	9,26
Programador aplicaciones ... ..	308,96	9,26
Operador consola ... ..	308,96	9,26
Programador sistema ... ..	339,74	9,49
Jefe Sala Ordenadores ... ..	339,74	9,49
Analista aplicaciones ... ..	365,48	10,12
Analista sistemas ... ..	365,48	10,12

NORMA 4

Plus de Jefe de equipo.—Se abonará su cuantía equivalente al 20 por 100 del salario inicial Convenio que a cada categoría corresponda y en las pagas extras de verano y Navidad.

NORMA 5

Gratificación de verano y Navidad.—El devengo de estas gratificaciones será prorrateado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, completándose como tal el que figura en plantilla, incluyendo enfermedad con baja SOE, servicio militar y enfermedad profesional. Las horas de prima que se abonarán en vacaciones son ciento treinta y seis.

NORMA 6

Trabajos nocturnos.—Se abonará en cuantía equivalente al 20 por 100 del salario inicial Convenio que a cada categoría corresponde.

NORMA 7

Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.—Una vez desaparecidas del puesto las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, el productor adscrito al mismo dejará de percibir el plus correspondiente.

NORMA 8

Prima operarios

Fórmulas:

1. Colectiva directa Fábrica:

$$PH \leq 78 p = (-0,136 + 0,005 PHR) I + 28,7996$$

$$PH > 78 p = (-0,921 + 0,015 PHR) I + 28,7996$$

2. Colectiva indirecta Fábrica:

$$PH \leq 78 p = (-0,136 + 0,005 PHR) I + 65,900 (EM - 0,972) + 20,3133$$

$$PH > 78 p = (-0,921 + 0,015 PHR) I + 65,900 (EM - 0,972) + 20,3133$$

3. Colectiva directa (Fund. Produc. Aus. Celdas y Mecan. Especial):

$$PH \leq 77 p = (-0,063 + 0,005 PHR) I + 28,2078$$

$$PH > 77 p = (-0,830 + 0,015 PHR) I + 28,2078$$

4. Colectiva indirecta «Idem»:

$$PH \leq 77 p = (-0,063 + 0,005 PHR) I + 65,900 (EM - 0,972) + 19,7114$$

$$PH > 77 p = (-0,830 + 0,015 PHR) I + 65,900 (EM - 0,972) + 19,7114$$

5. Jefes de equipo:

	Sin congelar	Congelados
5.1.—Módulo indep.: Cole. directa Fca. ... ..	18,6840	26,1089
5.2.—Módulo indep.: Cole. indirecta Fca. ... ..	10,1977	17,6228
5.3.—Módulo indep.: Colec. direc. Fund. ... ..	18,0922	25,5171
5.4.—Módulo indep.: Colec. indirect. Fund. ... ..	9,5958	17,0209

Grupo	I	Grupo	Pesetas/hora y punto calidad
COEFICIENTE I		CALIDAD	
I ... ..	114,822	I ... ..	1,72
II ... ..	122,659	II ... ..	1,84
III ... ..	127,097	III ... ..	1,91
IV ... ..	149,811	IV ... ..	2,25
V ... ..	166,426	V ... ..	2,50
VI ... ..	180,769	VI ... ..	2,71
VII ... ..	195,516	VII ... ..	2,93

P H R 74.—Las horas correspondientes a trabajos no directamente productivos o sin tiempo controlado o concedido, efectuadas por productores directos, se abonarán a PHR = 74. Los conductores de grúa y pala cargadora tendrán la categoría de Oficiales de segunda en su grupo correspondiente.

Incentivos.—La prima de vehículos queda en Madrid homologada en Comisión Mixta de aplicación y vigilancia.

NORMA 9. ORGANIZACION DEL TRABAJO

9.1. Periodo de prueba.

9.1.1. Personal de nuevo ingreso:

A) Empleados.—Entre el día inicial del periodo de prueba y el fin de aquel mes, percibirá:

- Salario inicial Convenio.
- Valor h/premio a PHR 60 y EM 1.
- Grupo del puesto.

B) Operarios indirectos.—Durante el primer mes el mismo tratamiento que en el apartado A).

C) Operarios directos.—Durante el primer mes percibirá:

- Salario inicial Convenio.
- Valor h/prima PHR 60.
- Grupo del puesto.

9.1.2. Resto de personal.

Adaptación a puestos de trabajo diferentes.

Se considera posible un periodo de adaptación como máximo de quince días laborables con flexibilidad en algunos puestos específicos.

A) Empleados.—Se abonará el premio con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y actividad que en cada mes se obtenga.

B) Operarios indirectos:

B.1. A puesto indirectos.—Se abonará la prima con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y actividad y calidad de la línea o agrupación en que está encuadrado.

B.2. A puestos directos.—Se abonará prima promedio del mes anterior.

C) Operarios directos:

C.1. A puestos directos.—Se abonará prima promedio del último mes.

C.2. A puestos indirectos.—Se abonará prima con la EM que acredite, el grupo del puesto y la actividad y calidad de la línea o agrupación en que esté encuadrado.

En los casos en que el período de adaptación sea superior a quince días, serán objeto de estudio y propuestos al Departamento de Relaciones Industriales quien resolverá en cada caso.

Durante el período de adaptación de los operarios directos, sus horas y trabajos realizados no entrarán en la actividad de la cadena.

## 9.2. Cursillos en jornada ordinaria.

### 9.2.1. Personal de nuevo ingreso:

A) Empleados.—Tratamiento correlativo al apartado A) del punto 9.1.1.

B) Operarios indirectos.—Tratamiento correlativo al apartado B) del punto 9.1.1.

C) Operarios directos.—Tratamiento correlativo al apartado C) del punto 9.1.1.

### 9.2.2. Resto de personal:

A) Empleados.—Tratamiento correlativo al apartado A) del punto 9.1.2.

B) Operarios indirectos.—Tratamiento correlativo al apartado B.1.) del punto 9.1.2.

C) Operarios directos.—Tratamiento al apartado C.1) del punto 9.1.2.

## 9.3. Cursillos en jornada extraordinaria en fábrica y/o en el exterior.

A todo el personal se le abonará la gratificación de 125 pesetas día.

## 9.4. Tiempos de exámenes en concurso oposición.

A) En jornada ordinaria: Se abonará la prima a precio promedio del último mes para los operarios directos.

Para empleados y operarios indirectos a los mismos valores que el resto de horas del mes.

B) En jornada extraordinaria: Se pagarán las horas extraordinarias y la prima o premio según lo indicado en el apartado A).

9.5. *Trabajo exterior.*—Cuando los trabajos realizados en el exterior no sean de cadena, se abonará a prima promedio del último mes.

Para los empleados y operarios indirectos, se abonará el premio o prima a los mismos valores que el resto de las horas del mes.

9.6. *Condiciones de trabajo.*—Dentro del plan de inversiones de la Empresa, se estudiará la apertura de la puerta Bimbo durante 1979. Estableciéndose como plazo para su puesta en servicio el primer semestre.

9.7. Los cortadores de planos tiene la condición de mensuales.

## NORMA 10. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo se realizarán siguiendo el horario que se elabore por la Comisión Paritaria del Convenio, teniendo en cuenta que para la unificación del mismo durante todo el año y recuperación homogénea de sábados, festivos y puentes, el horario de los sábados laborables, que termina al mediodía, se prolonga en aras a esa uniformidad.

Durante la vigencia del Convenio, los turnos de noche tenderán a ser suprimidos, si las condiciones de trabajo lo permiten.

El concepto de jornada especial que se regula en este Convenio por ser más beneficiosa y distinta de los conceptos legales de jornada máxima continuada y reducida, excluye la aplicación de las disposiciones legales que las regulan.

## NORMA 11. ATENCIONES SOCIALES

*Vacaciones.*—Su duración se establece en veintiún días naturales para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Las horas de prima que se abonarán en vacaciones son ciento treinta y seis horas (17 días laborables por ocho horas).

*Becas.*—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, la cantidad correspondiente, se determinará en el senc de la C. M. A. V.

*Transportes.*—El transporte de los productores que habiten en Madrid y pueblos limítrofes, se seguirá prestando a cargo de la Empresa, con los mismos itinerarios de punto de partida, y regreso actualmente existentes.

*Calendario laboral.*—En la primera reunión de la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia del Convenio, se confeccionará el calendario laboral que regirá durante la vigencia del mismo.

*Fiesta de Reyes.*—Todos los productores con hijos en edades hasta nueve años cumplidos, percibirán por este concepto, una gratificación anual que se determinará en la C. M. A. V.

NORMA 12  
(IX Convenio Colectivo)

Grupo	Categoría	S.I.C.		Complemento ayuda mes	Pagas extras verano y Navidad	Valor hora prima o premio	Premio productividad (1)	Paga carestía vida (2)	Adecuación salarial (3)	Gratificación especial (1) + (2) + (3) Σ (5)
		Día	Mes							
I	Peón C. I. Fund., P. A., etc. Peón C.I. Fund., P. A., etc.	843,85		2.330,76	28.718,74	51,32 80,60	13.079	28.951	97.316,00	27.869,20
II	Especialista C.I. Fábrica. Especialista C.I. Fund., P.A. Especialista C.D. Fábrica. Especialista C.D. Fund., P.A.	895,87		2.330,76	29.882,27	54,44 64,77 61,08 71,42	13.079	28.951	92.858,00	26.977,60
	(Con cinco años antigüedad). Especialista C.I. Fábrica. Especialista C.I. Fund., P.A. Especialista C.D. Fábrica. Especialista C.D. Fund., P.A.	927,10		2.330,76	30.657,40	54,44 64,77 61,08 71,42	13.079	28.951	91.127,00	26.631,40
	Ordenanza, Vigilante y Guarda Jurado. Camarera.		27.249,08		30.074,25	49,25			97.603,00	27.926,60
	Ordenanza, Vigilante y Guarda Jurado (cinco años antigüedad).		27.249,08 28.199,39	2.330,76	30.074,25 30.857,15	34,65 49,14	13.079	28.951	97.603,00 96.879,00	27.926,60 27.741,80
III	Oficial 3.ª C.I. Fábrica. Oficial 3.ª C.I. Fund., P. A., etc.	927,10		2.330,76	30.657,40	60,21 72,49	13.079	28.951	91.127,00	26.631,40
	Oficial 3.ª C.D. Fábrica. Oficial 3.ª C. I. Fund. P. A., etc.					66,85 79,14				
	Reproductor Planos. Telefonistas y Enfermero. Auxiliares (Calcador, Administrativo, T.O. y T.E. Técnico Oficina y Laboratorio). Almacenero. Cocinero auxiliar.		28.199,39	2.330,76	30.857,15	49,14 49,14 50,78	13.079	28.951	96.679,00	27.741,80
	Reproductor Planos y Auxiliar con cinco años de antigüedad en la Empresa.		29.095,91	2.330,76	32.067,29	53,76	13.079	28.951	101.502,00	28.706,40
IV	Oficial 2.ª C.I. Fábrica. Oficial 2.ª C.I. Fund. P. A., etc. Oficial 2.ª C.D. Fábrica. Oficial 2.ª C.D. Fund., P.A., etc.	956,56		2.330,76	31.810,39	64,43 78,14 71,07 84,79	13.079	28.951	94.541,00	27.314,20
	Técnico Asistencia 2.ª Oficiales 2.ª, Empleados, Receptionistas, Cabo Guardas, Conserjes y Telefonistas «A». Almacenero y Enfermero (cinco años antigüedad). Conductor Grúas y Palas cargadoras.		29.095,91	2.330,76	32.067,29	53,18 53,76 53,76 56,31	13.079	28.951	101.502,00 101.502,00	28.706,40 28.706,40
V	Oficial 1.ª C.I. Fábrica. Oficial 1.ª C.I. Fund., P. A., etc. Oficial 1.ª C.D. Fábrica. Oficial 1.ª C.P., Fund. P.A., etc.	1.008,59		2.330,76	33.432,79	68,07 83,02 74,71 89,67	13.079	28.951	95.574,00	27.520,80

	Oficiales 1.ª, Capataz y Conductor. Cocinero principal.	31.544,48	2.330,76	33.832,28	58,50 41,31	13.079	28.951	95.598,00	27.525,60
VI	Oficiales 1.ª «A».				64,79			99.249,00	28.255,80
	Encargado.	35.782,88	2.330,76	38.119,09	65,44	13.079	28.951	104.081,00	29.222,20
	Encargado Comedor. Jefe Bomberos, Jefe Guardas y Vendedor. Técnico Asistencia 1.ª y Técnico Asistencia 2.ª MOP.				58,00 65,14			99.249,00 99.249,00	28.255,80 28.255,80
	Fotógrafo.	33.701,88	2.330,76	35.699,93	66,22	13.079	28.951	99.249,00	28.255,80
VII	Jefe cocina. Maestro 2.ª y Delineante Proyectista.				67,14 67,62	13.079	28.951	100.030,00 103.611,00	28.412,00 29.128,20
	Jefes 2.ª Técnico Inspector 2.ª y Técnico Asistencia 1.ª MOP.	37.950,55	2.330,76	39.913,49	68,47 67,62			103.590,00 103.611,00	29.124,00 29.128,20
VIII	Técnico Inspector 1.ª y Técnico Inspector MOP.	41.730,96		43.472,89	67,34			108.171,00	30.040,20
	Jefes 1.ª y Jefe Inspector Vigilante. Graduado Social.	41.730,96 44.892,36		43.472,89 46.430,27	74,04 61,97			110.780,00 100.023,00	30.558,00 28.410,60
	Maestro Taller.	41.730,96		43.472,89	67,34			108.171,00	30.040,20
	Asistente Social y Fisioterapeuta.	44.892,36	2.330,76	46.430,27	61,97	13.079	28.951	101.919,00	28.789,80
	Maestro industrial.	41.730,96		43.472,89	67,34			107.125,00	29.831,00
	Delineante Proyectista «A».	41.730,96		43.472,89	73,19			110.462,00	30.498,40
	Perito.	44.892,36	2.330,76	46.430,27	61,97	13.079	28.951	110.645,00	30.535,00
	Ayudante Técnico Sanitario.	44.892,36	2.330,76	46.430,27	61,97	13.079	28.951	100.023,00	28.410,60
IX	Jefes 1.ª Delineante Proyectista «A».	41.730,96	2.330,76	43.472,89	66,57	13.079	28.951	115.471,00 115.471,00	31.500,20 31.500,20
	Jefe Taller, Delineante Proyectista, Jefe técnico, Inspector Jefe y Técnico Inspector Jefe MOP.	44.373,97	2.330,76	45.920,91	70,02	13.079	28.951	116.966,00	31.799,20
	Perito «A» y Aparejador.	44.892,36	2.330,76	46.430,27	103,68	13.079	28.951	126.181,00	33.638,20
IBM	Operador periférica y Programador básico.	31.544,48		33.832,28	58,50			95.598,00	27.525,60
	Operador consola.	37.950,55		39.913,49	68,47			100.118,00	28.429,60
	Programador aplicaciones.	37.950,55	2.330,76	39.913,49	68,47	13.079	28.951	100.118,00	28.429,60
	Programador sistemas y Jefe Sala ordenadores.	41.730,96		43.472,89	74,04			109.598,00	30.325,60
	Analista aplicaciones.	44.892,36		46.430,27	86,51			120.921,00	32.590,20
	Analista sistemas.	44.892,36		46.430,27	103,68			126.575,00	33.721,00
X	Ingenieros, Licenciados y asimilados de ingreso.				—			147.987,00	29.597,40
	Ingenieros, Licenciados y asimilados superada prueba.	50.523,13	2.330,76	49.498,58	40,12			146.302,89	29.260,58
	Ingenieros, Licenciados y asimilados con buena adaptación.				87,68			146.302,89	29.260,58

Nota.—Valor hora prima o premio a PHR = 78 y EM.1 para Indirectos.

JEFES DE EQUIPO  
(IX Convenio Colectivo)

Grupo	Categoría	S.I.C.		Complemento ayuda mes	Pagas extras verano y Navidad	Valor hora prima o premio	Premio productividad (1)	Paga carestía vida (2)	Adecuación salarial (3)	Gratificación especial
		Día	Mes							(1) + (2) + (3)
II	Especialista C.I. Fábrica. Especialista C.I. Fund., P.A., etc. Especialista C.D. Fábrica. Especialista C.D. Fund., P.A., etc.	895,87		2.330,78	29.882,27	44,33 54,65 50,97 61,31	13.079	28.951	92.858	26.977,60
	(Con cinco años antigüedad.) Especialista C.I. Fábrica. Especialista C.I. Fund., P.A., etc. Especialista C.D. Fábrica. Especialista C.D. Fund., P.A., etc.	927,10		2.330,78	30.657,40	44,33 54,65 50,97 61,31	13.079	28.951	90.315	26.469,00
III	Oficial 3.ª C.I. Fábrica. Oficial 3.ª C.I. Fund., P.A., etc. Oficial 3.ª C.D. Fábrica. Oficial 3.ª C.D. Fund., P.A., etc.	927,10		2.330,78	30.657,40	50,09 62,38 56,74 69,03	13.079	28.951	91.127	26.831,40
IV	Oficial 2.ª C.I. Fábrica. Oficial 2.ª C.I. Fund., P.A., etc. Oficial 2.ª C.D. Fábrica. Oficial 2.ª C.D. Fund., P.A., etc.	956,58		2.330,78	31.810,39	54,32 68,03 60,96 74,68	13.079	28.951	94.541	27.314,20
V	Oficial 1.ª C.I. Fábrica. Oficial 1.ª C.I. Fund., P.A., etc. Oficial 1.ª C.D. Fábrica. Oficial 1.ª C.D. Fund., P.A., etc.	1.008,59		2.330,78	33.432,79	57,96 72,90 84,60 79,55	13.079	28.951	84.852	25.376,40

Nota.—El 20 por 100 del plus Jefes de Equipo se obtiene del S.I.C. día de las pagas extras verano y Navidad.



Categoría	Coficiente I
Delineante Proyectista «A»	208,957
Jefe Sección Laboratorio primera	212,303
Jefe Administrativo primera	212,303
Jefe Organización primera	212,303
Jefe Técnico Especialista primera	212,303
Jefe Inspector Vigilancia	212,303
Perito	164,786
Técnico Inspector M.O.P.	185,931
Grupo IX:	
Técnico Inspector Jefe	227,977
Técnico Inspector Jefe M.O.P.	227,977
Jefe Taller	227,977
Delineante Proyectista Jefe	227,977
Perito «A» y Aparejador	329,015
Jefe Organización primera	261,656
Jefe Administrativo primera	261,656
Jefe Sección Laboratorio primera	261,656
Jefe Técnico Especialista primera	261,656
Delineante Proyectista «A»	261,656
IBM:	
Programador Básico	151,120
Operador Periféricas	151,120
Operador Consola	190,378
Programador Aplicaciones	190,378
Jefe Sala Ordenadores	212,303
Programador Sistemas	212,303
Analista Aplicaciones	269,264
Analista Sistemas	329,015

Nota: Los Auxiliares y Reprodutor de planos con cinco años de antigüedad en la Empresa tienen el mismo coeficiente I que los Oficiales de segunda (empleados).

**NORMA 14. INCREMENTO REGULADOR**

Categoría	Pesetas brutas hora
Subalternos	10,26
Auxiliares y Subalternos en Grupo III	8,62
Oficiales segunda (mensuales) (1)	14,69
Oficiales segunda (mensuales)	11,38
Oficiales primera «A» y Fotógrafo	1,10
Jefes de primera	18,92
Jefes de primera (Grupo 8 y 9)	16,88
Delineante Proyectista «A»	13,69
Encargados	22,79
Maestro segunda	20,77
Maestro Taller	16,57
Jefe Taller	20,29
Delineante Proyectista Jefe	20,29
Jefe Guardas	7,42
Asistente Social	14,49
Fisioterapeuta	14,49
Delineante Proyectista	17,61
Técnico Asistencia segunda	5,28
Operador Periférica	11,38
Programador Básico	11,38
Operador Consola	19,92
Programador Aplicaciones	19,92
Programador Sistema	16,88
Jefe Sala Ordenador	16,88
Analista Aplicaciones	20,03
Analista Sistemas	20,03
Cocinero Principal	1,10
Jefe Cocina	1,10
Encargado Comedor	1,10
Vendedor	1,10
Jefe Bomberos	7,42
Técnico Asistencia primera	16,48
Técnico Asistencia M.O.P. primera	16,48
Técnico Inspector segunda	11,28
Técnico Asistencia M.O.P. primera	11,28
Técnico Inspector primera	3,92
Maestro Industrial	13,76
Técnico Inspector M.O.P.	3,92
Técnico Inspector Jefe	20,29
Técnico Inspector Jefe M.O.P.	20,29
Capataz	11,38
Conductor	11,38
Jefe Inspector Vigilante	16,88

(1) Recepcionista, Telefonista «A», Cabo Guardas, Conserjes, Almacerero, Enfermero, Auxiliares y Reprodutor de planos con cinco años de antigüedad y Conductor de grúas y palas cargadoras.

Categoría	Pesetas brutas hora
Ordenanza Vigilante y Guarda Jurado (con 5 años)	8,62
Perito, Perito «A», Ayudante Técnico Sanitario y Aparejador	15,80
Graduado Social	13,76
Ingeniero, Licenciado y Asimilados (al mes)	2.437,22

**NORMA 15. REGLAMENTO REGIMEN INTERIOR**

Las materias no recogidas expresamente en el presente Convenio, que son objeto del Reglamento del Régimen Interior de la Empresa, se regularán por las normas contenidas en éste.

**NORMA 16**

- Valor hora paro hasta 10 por 100: 24,44.
- Valor hora paro exceso 10 por 100:

Grupo	Fábrica	Fundición P. Aux., etc.
I	43,32	50,88
II	45,11	53,26
III	46,17	54,64
IV	51,24	61,30
V	54,98	66,25
VI	58,21	70,52
VII	61,57	74,92

— Gratificación especial de productividad:

PHR alcanzado:

- ≥ 74,5 = 6.741 pesetas/hora
- ≥ 78,5 = 7.349 pesetas/hora

— Plus por trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente peligrosos:

- Si incide un plus: 7,82 pesetas/hora.
- Si inciden dos pluses: 9,47 pesetas/hora.
- Si inciden tres pluses: 11,12 pesetas/hora.

— Gratificación especial de Beneficios:

Pesetas año: 6.768.

Se abonará en el mes de enero.

— Plus de permanencia en Taller para el personal empleado de función:

Grupo	Ptas/hora
9	11,63
8	11,63
7	11,63
6	11,63
5	10,65
4	9,51
3	8,00

Este Plus se percibirá cuando por sus funciones tenga que permanecer en el taller, desde el 50 por 100 de sus horas de trabajo.

Fundición regulará los tiempos de permanencia, siendo estos valores absorbibles cuando desaparezcan las circunstancias que lo otorgaron.

— Gratificaciones de verano, Navidad, especial y de Beneficios:

Tendrán derecho a percibir estas gratificaciones el personal en situación de servicio militar y baja por accidente de trabajo o enfermedad amparada por la Seguridad Social.

Las gratificaciones especiales se abonarán en las fechas que se indiquen en el calendario de pago, a determinar por la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia.

— Grupo de prima idóneos para el personal semanal:

- Peón: 1.
- Especialista: 3.
- Oficial tercera: 4.
- Oficial segunda: 5.
- Oficial primera: 6.

NORMA 13. TABLA PREMIO EMPLEADOS

Fórmula:

$$P = (-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}) + 0,565 (\text{EM} - 1) + 20,1122$$

Categoría	Coefficiente I
<b>Grupo II:</b>	
Ordenanza ... ..	114,735
Vigilante ... ..	114,735
Guarda jurado ... ..	114,735
Telefonista ... ..	114,297
Enfermero ... ..	114,297
Reproductor de Planos ... ..	114,297
Ordenanza (5 años antigüedad) ... ..	114,297
Vigilante (5 años antigüedad) ... ..	114,297
Guarda Jurado (5 años antigüedad) ... ..	114,297
Camarera ... ..	57,227
<b>Grupo III:</b>	
Calcador ... ..	120,726
Auxiliar Administrativo ... ..	120,726
Auxiliar Laboratorio ... ..	120,726
Auxiliar Organización ... ..	120,726
Auxiliar Técnico Especialista ... ..	120,726
Auxiliar Técnico Oficina ... ..	120,726
Almacenero ... ..	120,726
Cocinero auxiliar ... ..	74,005
<b>Grupo IV:</b>	
Conserje ... ..	132,468
Cabo Guardas ... ..	132,468
Enfermero (5 años antigüedad) ... ..	132,468
Oficial segunda Administrativo ... ..	132,468
Conductor de Grúa y Palas Cargadoras ... ..	142,511
Comisionado Gestiones segunda ... ..	132,468
Analista Laboratorio segunda ... ..	132,468
Delineante segunda ... ..	132,468
Técnico Organización segunda ... ..	132,468
Técnico Especialista segunda ... ..	132,468
Almaceneros (5 años antigüedad) ... ..	132,468
Recepcionista ... ..	132,468
Telefonista «A» ... ..	132,468
Técnico Asistencia segunda ... ..	130,177
<b>Grupo V:</b>	
Oficial Administrativo ... ..	151,120
Comisionado Gestiones primera ... ..	151,120
Analista Laboratorio primera ... ..	151,120
Delineante primera ... ..	151,120
Técnico Organización primera ... ..	151,120
Técnico Especialista primera ... ..	151,120
Capataz ... ..	151,120
Conductor ... ..	151,120
Cocinero Principal ... ..	83,449
<b>Grupo VI:</b>	
Oficial primera Administrativo «A» ... ..	175,902
Analista Laboratorio primera «A» ... ..	175,902
Delineante primera «A» ... ..	175,902
Técnico Organización primera «A» ... ..	175,902
Técnico Especialista primera «A» ... ..	175,902
Encargado ... ..	178,466
Vendedor ... ..	178,466
Jefe Bomberos ... ..	178,446
Técnico Asistencia primera ... ..	178,446
Técnico Asistencia M.O.P. segunda ... ..	178,466
Jefe Guardas ... ..	178,466
Jefe Guardas ... ..	178,466
Encargado Comedor ... ..	149,165
<b>Grupo VII:</b>	
Jefe Cocina ... ..	185,157
Maestro segunda ... ..	187,036
Jefe Administrativo segunda ... ..	190,378
Jefe Sec. Laboratorio segunda ... ..	190,378
Delineante Proyectista ... ..	187,036
Jefe Organización segunda ... ..	190,378
Jefe Técnico Especialista segunda ... ..	190,378
Técnico Inspector segunda ... ..	187,036
Técnico Asistencia M.O.P. primera ... ..	187,036
<b>Grupo VIII:</b>	
Ayudante Técnico Sanitario ... ..	164,786
Maestro Taller ... ..	185,931
Técnico Inspector 1.ª ... ..	185,931
Graduado Social ... ..	164,786
Asistente Social ... ..	164,786
Fisioterapeuta ... ..	164,786
Maestro Industrial ... ..	185,931

NORMA 17. FORMA Y CONDICIONES DE PAGO DEL SALARIO INDIVIDUAL

1. Mano de obra.—La obtención del importe del salario individual se efectúa aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{SIh} = \frac{\text{Sid} \times 365}{2.920}$$

En la que:

SIh = Salario individual horario.  
 Sid = Salario individual diario = Salario inicial Convenio incrementado con el Plus de antigüedad propio, q el de Jefe de Equipo en su caso.  
 365 = Días del año.  
 2.920 = Horas anuales.  
 Son horas computables para el pago y liquidación del S.I.h.:

- A) Las de presencia al trabajo, según valoración de marcas de tarjetas que no excedan diariamente de las correspondientes a la jornada, que cada productor tenga asignada.
- B) En los días festivos recuperables y fiestas puente, a razón del horario correspondiente a su jornada, como si el día fuese laborable.
- C) En los días festivos no recuperables que no coincidan el domingo a razón del horario correspondiente a su jornada como si el día fuese laborable.
- D) La no asistencia justificada por permiso retribuido, vacaciones, o licencias por matrimonio, se considera a estos efectos como asistencia.
- E) Las supuestas horas de presencia en los cuatro primeros días de enfermedad en el año, a que se refiere el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- F) En los permisos retribuidos regulados en el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo a razón del horario correspondiente a su jornada.

2. Subalternos, Administrativos y Técnicos.—La obtención del importe diario del salario individual resulta de aplicar la fórmula

$$\text{Sid} = \frac{\text{SI} \times 12}{360}$$

en la que:

Sid = Salario individual diario.  
 SI = Salario individual mensual = Salario inicial Convenio, incrementado con el Plus de antigüedad propio.  
 12 = Meses del año.  
 360 = 12 meses x 30 días.

El abono del salario individual (SI) se efectúa por períodos mensuales y, en consecuencia dicho salario comprende los importes de domingos y festivos.

No da derecho a la percepción del salario individual diario (Sid), la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A) Cuando un productor sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo: Dedución de los días naturales de sanción, multiplicadas por Sid.
- B) En los permisos no retribuidos que con tal carácter pudieran concederse: Por días naturales que comprende el mismo.

NORMA 18

Aportación de los productores al presente Convenio.—Se concreta fundamentalmente en la aceptación de las condiciones siguientes:

Compromiso formal de mantener por lo menos la misma actividad media de fábrica conseguida en el momento de la firma de este Convenio.

No consolidación de situaciones de hecho en la Comisión Mixta.

Colaboración general con la Empresa en las medidas para aumento de la productividad, como son:

- Mejora de las instalaciones.
- Mejora de los métodos de trabajo.
- Implantación de sistemas de primas colectivas o por equipos.
- Revisión de tiempos por las razones siguientes:
- Nuevo diseño de las piezas o conjuntos.
- Cambio de método operativo.
- Modificaciones de herramientas y utillajes.
- Nuevos medios auxiliares de alimentación de máquinas.
- Cambios de máquina o instalación.
- Cualquier modificación en la materia prima utilizada para la obtención de la pieza.
- Error de cálculo o transcripción.

NORMA 19

**Grupo de Empresa.**—Con el fin de colaborar en el mejor empleo del ocio de los trabajadores y sus familias la Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa que durante la vigencia del presente Convenio, ascenderá a 1.848.000 pesetas.

**NORMAS ESPECIFICAS PARA FABRICAS DE BARCELONA**

**1. NORMA CLASIFICACION PROFESIONAL**

1.1.

Grupo I:

Peón.

Grupo II:

Ordenanza.  
Reproductor planos.  
Especialista.

Grupo III:

Mozo especialista Almacén.  
Especialista «A».  
Auxiliar Administrativo.  
Auxiliar Laboratorio.  
Auxiliar Técnico Oficina.  
Vigilante.  
Auxiliar Técnico especializado.

Grupo IV:

Capataz Peones.  
Oficial de tercera.  
Auxiliar Organización.  
Almacenero.  
Telefonista.  
Conductor C.

Grupo V:

Cabo Guardas.  
Oficial de segunda.  
Oficial Administrativo segunda.  
Oficial Laboratorio segunda.  
Comisionado Gestiones segunda.  
Técnico especializado segunda.

Grupo VI:

Comisionado de Gestiones de primera.  
Conductor.  
Oficial de primera.  
Oficial administrativo de primera «A».  
Analista Laboratorio de primera.  
Fotógrafo.  
Delineante de segunda.  
Capataz Especialistas.  
Ayudante de Operador.  
Técnico especializado de primera.

Grupo VII:

Delineante de primera.  
Técnico Organización segunda.  
Programador de tercera.

Grupo VIII:

Jefe Equipo.  
Oficial administrativo de primera «A».  
Técnico especializado de primera «A».  
Analista Laboratorio primera «A».  
Oficial de primera E.

Grupo IX:

Técnico Organización primera.  
Maestro de segunda.  
Jefe administrativo de segunda.  
Delineante proyectista.  
Programador de segunda.  
Operador.  
Jefe Técnico especializado segunda.  
Encargado.

Grupo X:

Maestro de Taller.  
Jefe de segunda Laboratorio.  
Delineante proyectista «A».  
Técnico Organización primera «A».  
Programador de primera.

Grupo XI:

Jefe Administrativo de primera.  
Jefe Taller.  
Jefe Organización de segunda.

Jefe Técnico especializado de primera.  
Jefe Laboratorio primera.

Grupo XII:

Perito.  
Asimilado a Perito.  
Delineante proyectista con mando.  
Analista Programador.  
Jefe Organización primera.  
Ayudante Técnico Sanitario.  
Graduado Social.  
Asistente Social.

Grupo XIII:

Ingenieros.  
Licenciados y asimilados.

Grupo XIV:

Aspirantes catorce años.  
Aspirantes quince años.  
Aspirantes dieciséis años.  
Aspirantes diecisiete años.

Grupo XV:

Aspirantes aptos quince años.  
Aspirantes aptos dieciséis años.  
Aspirantes aptos diecisiete años.

1.2. **Definiciones de determinadas funciones especiales, Auxiliares.**—Los Auxiliares técnicos de Oficina, de Laboratorio, Administrativos y Calcadores, cuando lleven más de cinco años de prestación de servicio en el cargo, se les reconocerá las categorías de Delineante segunda, Analista segunda de Laboratorio y Oficial administrativo de segunda.

En lo referente a prima o premio, cobrarán el correspondiente al puesto de trabajo que ocupen. En cuanto a las demás condiciones seguirán rigiéndose por las señaladas en el anexo segundo de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El importe a percibir en caso de enfermedad por estos productores, será el correspondiente al V grupo de categorías.

Los Técnicos especializados han quedado encuadrados de acuerdo con los resultados de la calificación de los puestos de trabajo; por tanto, no es de aplicación lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior referente a equiparación.

1.3. **Asistente Social.**—Asistente Social es el productor que, habiendo efectuado los estudios adecuados, cumple sus funciones prestando asistencia social a los productores que lo precisen o a sus familiares y desarrolla su trabajo fundamentalmente fuera del ámbito de Fábrica.

Bonificaciones voluntarias por enfermedad y accidentes de trabajo. No le serán abonadas estas bonificaciones, percibiendo en compensación las percepciones íntegras de salario y premio durante los días de enfermedad, hasta un máximo de 180 días ininterrumpidos; y, en caso de accidente de trabajo, por el tiempo que dure la incapacidad temporal derivada del mismo.

Las prestaciones económicas del SOE o del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, en su caso, le serán abonadas en la cuantía que corresponda, y, a su vez deducidas del importe conjunto del salario y premio.

Estos productores estarán sujetos a todo lo dispuesto en el texto del presente Convenio Colectivo en cuanto a horarios y prolongaciones de jornada se refiera.

Asimilado a Perito.—Esta categoría se concede excepcionalmente a aquellos Jefes de Taller que por la importancia del trabajo efectuado sean merecedores de ella, careciendo de la titulación académica necesaria. La concesión de la categoría es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

**2. NORMAS SOBRE PROMOCION**

1. **Generalidades.**—Las categorías de cada puesto de trabajo, se determinan mediante la aplicación del manual de valoración vigente, cuyo sistema es el de asignación de puntos por factor.

La suma de los puntos de los factores de selección —instrucción-experiencia, iniciativa y trabajo de los demás—, determina la categoría profesional del puesto, según las siguientes tablas de equivalencias:

Categoría profesional	Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás	
	De	A
<b>Administrativos:</b>		
Auxiliar ... ..	—	110
Oficial de primera ... ..	156	200
Oficial segunda ... ..	111	155
Oficial de primera «A» ... ..	201	240
Jefe de segunda ... ..	241	290
Jefe de primera ... ..	291	—

Categoría profesional	Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás	
	De	A
<b>Técnico de Laboratorio:</b>		
Auxiliar ... ..	—	110
Analista de segunda ... ..	111	150
Analista de primera ... ..	151	189
Analista de primera «A» ... ..	190	240
Jefe de segunda Laboratorio ... ..	241	300
Jefe de primera Laboratorio ... ..	301	—
<b>Técnicos de Oficina:</b>		
Auxiliar ... ..	—	140
Delineante de segunda ... ..	141	190
Delineante de primera ... ..	191	260
Delineante Proyectista ... ..	261	310
Delineante Proyectista «A» ... ..	311	360
Delineante Proyectista c/mando ... ..	361	—
<b>Mando de Taller:</b>		
Oficial de primera Jefe Equipo ... ..	—	220
Encargado ... ..	221	285
Maestro Taller ... ..	286	325
Jefe Taller ... ..	326	—
<b>Técnicos Organización:</b>		
Auxiliar ... ..	—	170
Técnico Organización segunda ... ..	171	230
Técnico Organización primera ... ..	231	290
Técnico Organización primera «A» ... ..	291	323
Jefe Sección Organización segunda ... ..	324	370
Jefe Sección Organización primera ... ..	371	—
<b>Técnicos especializados en manejo de Ordenadores:</b>		
Ayudante Operador ... ..	—	170
Programador tercera ... ..	171	230
Programador segunda y Operador ... ..	231	290
Programador primera ... ..	291	323
Analista programador ... ..	324	—
<b>Técnicos Especializados:</b>		
Auxiliar Técnico Especializado ... ..	—	110
Técnico Especializado segunda ... ..	111	155
Técnico Especializado primera ... ..	156	200
Técnico Especializado primera «A» ... ..	201	240
Jefe Técnico Especializado segunda ... ..	241	290
Jefe Técnico Especializado primera ... ..	291	—
<b>Personal de Taller:</b>		
<b>Escala para trabajos de serie:</b>		
Especialistas ... ..	—	53
Especialistas «A» ... ..	54	113
Oficial tercera ... ..	114	160
Oficial segunda ... ..	161	204
Oficial primera ... ..	205	216
Oficial primera E ... ..	217	—
<b>Escala para trabajos de «No Serie»:</b>		
Especialistas ... ..	—	53
Especialistas A ... ..	54	113
Oficial tercera ... ..	114	155
Oficial segunda ... ..	156	189
Oficial primera ... ..	190	216
Oficial primera E ... ..	217	—

2. La promoción puede efectuarse por tres procedimientos:

Regulación de la categoría profesional; concurso-oposición; libre designación.

En cualquier caso, es requisito indispensable el no haber ascendido en un año como mínimo, con independencia del respeto a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo respecto a la retribución de los trabajos de superior categoría (consolidación de la percepción del salario inicial de Convenio de la categoría, correspondiente al puesto de trabajo ocupado, cuando dicha ocupación se prolongue cuatro meses o más). Cuando la plaza sacada a concurso quede desierta, se dará opción a los productores comprendidos en el grupo inmediato inferior.

Se requerirá la autorización expresa de Dirección al personal

directo que opte a categoría de indirecto y al Jornalero que opte a categoría de mensual.

3. *Regulación de la categoría profesional.*—En caso de llevar más de cuatro meses cubriendo una plaza de categoría superior, le será concedida la misma automáticamente. No obstante, si el mando lo solicitase, deberá someterse a una prueba de aptitud.

El personal con más de cincuenta años, que ocupe durante más de cuatro meses, un puesto de categoría superior, se le reconocerá sin más requisitos la citada categoría, siempre que medie informe del Jefe del Servicio de que desempeña las funciones a su satisfacción, con el visto bueno del Director.

4. *Concurso-oposición.*

2.1. *Provisión de vacantes por concurso-oposición.*—Esta materia está regulada en el R.R.I., con las modificaciones que a continuación se establecen:

a) En todos los casos y categorías (tanto jornaleros como mensuales), para optar a la categoría superior deberá efectuarse el correspondiente concurso-oposición, debiendo llevar, como mínimo, un año sin haber cambio de categoría.

b) Quedan exceptuadas de esta norma, las categorías de libre designación de la Empresa.

c) Sólo podrán optar al concurso-oposición aquéllos que posean la categoría exigida para cada puesto, y que estén encuadrados dentro de una de las cuatro agrupaciones que se detallan a continuación, válidas éstas dentro de un mismo Centro de trabajo:

1. Organización.

Proceso de Datos.  
Administración.  
Secretaría Adjunto Director Gerente.

2. Recambios.

Personal servicio COPSA.

3. Departamento Producción Fábrica Serie.

Secretaría Dirección Fábrica.  
Compras.  
Control de Calidad.  
Inspección de Calidad.  
Departamento Ingeniería.  
Departamento Relaciones Industriales.  
Equipos Industriales y Obras.

4. Proyectos y Experiencias.

2.2. *Cuadro de promoción.*—Relación entre la categoría profesional de las vacantes a cubrir, y la del personal que puede optar a las mismas:

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
<b>Profesionales de Oficio</b>	
Especialista A ... ..	Especialistas.
Operario de 3.ª ... ..	Especialistas A.
Operario de 2.ª ... ..	Mozos Especialistas Almacén.
Operario de 1.ª ... ..	Operarios de 3.ª, Conductor C.
Operario de 1.ª E ... ..	Operarios de 2.ª
Jefe de Equipo ... ..	Operarios de 1.ª
<b>Administrativos</b>	
Oficial de 2.ª ... ..	Auxiliares administrativos.
Oficial de 1.ª ... ..	Oficiales de 2.ª
Oficial de 1.ª A ... ..	Oficiales de 1.ª
Jefe de 2.ª ... ..	Oficiales de 1.ª
<b>Técnicos de Taller</b>	
Encargado ... ..	Jefes de Equipo.
	Operarios de 1.ª E.
	Operarios de 1.ª
<b>Técnicos de Oficina</b>	
Delineante de 2.ª ... ..	Auxiliares Técnicos de Oficina.
Delineante de 1.ª ... ..	Delineantes de 2.ª
Delineante Proyectista ... ..	Delineantes de 1.ª
Delineante Proyectista A ... ..	Delineante Proyectista.

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar	Grupo	Grupo por el que cobrará percepciones
<b>Técnicos Laboratorio</b>			
Analista de 2. <sup>a</sup> ... ..	Auxiliares de Laboratorio.	II	
Analista de 1. <sup>a</sup> ... ..	Analista de 2. <sup>a</sup>	Ordenanza, Reprodutor planos ... ..	Grupo 3. <sup>o</sup> (Aux. Admtvo.).
Analista de 1. <sup>a</sup> A ... ..	Analista de 1. <sup>a</sup>	Especialista ... ..	Grupo 3. <sup>o</sup> (Especialista A.).
	Operario de 1. <sup>a</sup>	III	
Jefe de 2. <sup>a</sup> Laboratorio ... ..	Analista de 1. <sup>a</sup>	Mozo y Especialista Almacén ... ..	Grupo 4. <sup>o</sup> (Operario 3. <sup>a</sup> ).
	Analista de 1. <sup>a</sup> A.	Especialista Almacén ... ..	
	Operario de 1. <sup>a</sup> E.	Aux. Adm., Lab., Téc. Oficina,	Grupo 5. <sup>o</sup> (Oficial 2. <sup>a</sup> ).
<b>Técnicos especializados</b>			
Técnico Especialista de 2. <sup>a</sup> ...	Auxiliares técnicos.	Vigilante ... ..	Grupo 5. <sup>o</sup> (Cabo Guardas).
Técnico Especialista de 1. <sup>a</sup> ...	Técnicos especializados 2. <sup>a</sup>	IV	
Técnico Especialista de 1. <sup>a</sup> A.	Técnicos especializados 1. <sup>a</sup>	Capataz Peones ... ..	Grupo 6. <sup>o</sup> (Capataz Esp.).
	Técnicos de Organización 2. <sup>a</sup>	Operario 3. <sup>a</sup> , Conductor C ... ..	Grupo 5. <sup>o</sup> (Operario 2. <sup>a</sup> ).
Jefe técnico especializado 2. <sup>a</sup>	Técnicos especializados de 1. <sup>a</sup>	Almacenero, Telefonista ... ..	Grupo 5. <sup>o</sup> (Of. Admtvo. 2. <sup>a</sup> ).
	Técnicos especializados 1. <sup>a</sup> A.	Auxiliar Organización ... ..	Grupo 7. <sup>o</sup> (Técnico Org. 2. <sup>a</sup> ).
	Técnicos de Organización de 1. <sup>a</sup>	V	
<b>Técnico Especialistas en el manejo de Ordenador</b>			
Ayudante Operador ... ..	Auxiliares de Organización.	Cabo Guardas, Of. admto 2. <sup>a</sup> ,	Grupo 6. <sup>o</sup> (Oficial 1. <sup>a</sup> ).
	Oficiales administrativos de 2. <sup>a</sup>	Comis. Gest. 2. <sup>a</sup> , Téc. Esp. 2. <sup>a</sup>	Grupo 6. <sup>o</sup> (Anal. Lab. 1. <sup>a</sup> ).
	Técnico especializado de 2. <sup>a</sup>	Analista Laboratorio 2. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 6. <sup>o</sup> (Operario 1. <sup>a</sup> ).
	Ayudante Operador.	Operario 2. <sup>a</sup> ... ..	
Programador de 3. <sup>a</sup> ... ..	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup>	VI	
	Técnicos especializados de 1. <sup>a</sup>	Com. Gest. 1. <sup>a</sup> , Of. admto 1. <sup>a</sup> ,	Grupo 8. <sup>o</sup> (Oficial 1. <sup>a</sup> A.).
	Oficiales administrativos 1. <sup>a</sup> A.	Técnico Especialista 1. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 8. <sup>o</sup> (Of. Admtvo. 1. <sup>a</sup> A.).
Programador de 2. <sup>a</sup> ... ..	Programador de 3. <sup>a</sup>	Conductor ... ..	Grupo 8. <sup>o</sup> (Anal. Lab. 1. <sup>a</sup> A.).
	Técnicos especializados 1. <sup>a</sup> A.	Analista Laboratorio 1. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 7. <sup>o</sup> (Delineante 1. <sup>a</sup> ).
	Operador.	Delineante 2. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 9. <sup>o</sup> (Encargado).
Programador de 1. <sup>a</sup> ... ..	Programador 2. <sup>a</sup>	Capataz Especialista ... ..	Grupo 7. <sup>o</sup> (Programador 3. <sup>a</sup> ).
	Técnico Organización de 1. <sup>a</sup>	Ayudante Operador ... ..	Grupo 8. <sup>o</sup> (Operador 1. <sup>a</sup> E.).
	Jefe técnico especializado 2. <sup>a</sup>	Operario 1. <sup>a</sup> ... ..	
	Jefe administrativo 2. <sup>a</sup>	VII	
	Ayudante Operador.	Delineante 1. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 9. <sup>o</sup> (Delinente Proyect.).
Operador ... ..	Programador de 3. <sup>a</sup>	Técnico Organización 2. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 9. <sup>o</sup> (Técnico Org. 1. <sup>a</sup> ).
	Programador de 2. <sup>a</sup>	Programador 3. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 9. <sup>o</sup> (Programador 2. <sup>a</sup> ).
	Técnicos especializados 1. <sup>a</sup> A.	VIII	
	Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup> A.	Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> A ... ..	Grupo 9. <sup>o</sup> (Jefe Amtvo. 2. <sup>a</sup> ).
<b>2.3. Puntuación total del concurso-oposición.—El Servicio Técnico de Personal determinará, en cada caso, si la plaza objeto de concurso se considera con o sin mando.</b>			
La calificación de las pruebas y factores será siempre sobre la base de 100 puntos, según las siguientes normas:			
a) Prueba teórico-práctica.—Si es plaza con mando se puntuará sobre 70 puntos; si no lo es, sobre 75.			
En cada caso, el Tribunal, ponderando la prueba teórica y la práctica, hará el reparto entre las mismas del total de puntos asignados.			
b) Prueba psicotécnica.—El servicio Técnico de Personal puntuará la prueba sobre 15 puntos, si es plaza con mando, y sobre 10, si no lo es.			
c) Antigüedad en la Empresa.—Se concederá un punto por cada tres años y hasta un máximo de cinco puntos.			
d) Antigüedad en las categorías que dan derecho a presentarse al concurso-oposición.—Se concederá como máximo un punto por año de antigüedad, en categoría de las mentadas, y hasta un máximo de cinco.			
e) Ocupación provisional de la plaza objeto del concurso.—Al productor que esté ocupando provisionalmente el puesto objeto de concurso, se le concederán tres puntos, si el tiempo de ocupación del puesto es inferior a tres meses. En caso de ser superior se le concederán cinco puntos.			
f) Expediente personal.—Del total de puntos concedidos de las pruebas anteriores (máximo 100), se descontará un punto por cada día de sanción, que conste en expediente, de los habidos en el año anterior, contabilizado a partir de la fecha del examen.			
<b>5. Personal con veinticinco años en una misma categoría.—</b>			
El personal que no haya variado de situación respecto a su categoría profesional durante un periodo de veinticinco años, pasará a las percepciones de la categoría superior, a partir de 1 de enero de 1977, de acuerdo con la normativa siguiente. Cuando esta categoría superior represente cambio de Grupo o cotización, estos productores serán asimilados a dicha categoría a efectos de cotización a la Seguridad Social.			
El aumento obtenido al aplicar esta norma, no podrá ser inferior a 10.560 pesetas anuales. Al aplicar esta cantidad, la diferencia que pudiera exceder del sueldo a la categoría que se asimila se le considerará extrasalarial P. el cual se obtendrá de dividir la diferencia, exceso, por 2.084 horas (valor actual 5,07 pesetas).			
		Delinente Proyectista c/m. ... ..	—
		Analista Programador ... ..	—
		Jefe Organización 1. <sup>a</sup> ... ..	—
		A.T.S. ... ..	—
		Graduado Social ... ..	—
		Asistente Social ... ..	—
		XI	
		Jefe admto. 1. <sup>a</sup> , Jefe Taller ... ..	Grupo 12. <sup>o</sup> (Asim. a Perito).
		Jefe Organización 2. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 12. <sup>o</sup> (Asim. a Perito).
		Jefe técnico especializado 1. <sup>a</sup>	Grupo 12. <sup>o</sup> (Asim. a Perito).
		Jefe Laboratorio 1. <sup>a</sup> ... ..	Grupo 12. <sup>o</sup> (Asim. a Perito).
		XII	
		Perito ... ..	—
		Delinente Proyectista c/m. ... ..	—
		Analista Programador ... ..	—
		Jefe Organización 1. <sup>a</sup> ... ..	—
		A.T.S. ... ..	—
		Graduado Social ... ..	—
		Asistente Social ... ..	—

Todo el personal encuadrado en el grupo XII percibirá, en concepto de asimilación al grupo superior, 1.500 pesetas men-

suales (18.000 pesetas anuales) como complemento salarial no absorbibles, y sujetos a los aumentos que para el grupo XII se establezcan en sucesivos Convenios.

Los demás conceptos retributivos se seguirán rigiendo por las condiciones del grupo XII a que pertenecen.

6. Personal que debe abonársele percepciones al nivel superior por llevar cinco años de antigüedad en la Empresa:

Especialista «A» de grupo 3.º a 4.º (operario tercera).  
Mozo especialista Almacén de grupo 3.º a 4.º (operario tercera).

Vigilante de grupo 3.º a 4.º (Almacenero).  
Especialista de grupo 2.º a 3.º (Especialista A).  
Ordenanzas de grupo 2.º a 3.º (Auxiliar administrativo).

A estos productores debe abonárseles las percepciones al nivel arriba indicado, excepto la prima o premio que será la correspondiente al grupo de trabajo que ocupen (excepto el personal congelado, productores ingresados antes del 13 de mayo de 1966).

Los Especialistas y Ordenanzas, cuando no puedan congelarse, continuarán al grupo 2.º a todos los efectos.

Todos los productores de Taller que pasen a las categorías de Auxiliar de Administración o Auxiliar Técnico, con una antigüedad de cinco años en la Empresa, pasarán a percibir las remuneraciones de Oficial Administrativo segundo o Técnico Especialista segunda.

Transcurridos cinco años de la ocupación de la plaza, se les reconocerá igualmente dicha categoría.

### 3. NORMA SOBRE FORMACION PROFESIONAL

3.1. Aspirante.—Comprende este grupo de personal los productores que con tal categoría ingresan en los grupos Técnicos de Oficina, Técnicos de Laboratorio y Administrativos.

Sus retribuciones se señalan en la norma 10 del presente Convenio Colectivo.

Aspirante de catorce años: Se mantienen las percepciones actuales.

Aspirante de quince años: A petición propia pueden presentarse a prueba de aptitud, siempre que lleven como mínimo un año en la Empresa, incluido período de prueba.

Aspirante de dieciséis años: A petición propia pueden presentarse a prueba de aptitud, siempre que lleven como mínimo cinco meses en la Empresa, incluido período de prueba.

Aspirante de diecisiete años: A petición propia pueden presentarse a prueba de aptitud, siempre que lleven como mínimo cuatro meses en la Empresa, incluido período de prueba.

Pruebas de aptitud.—Tramitadas mensualmente las peticiones a Servicio Técnico de Personal a través de los respectivos Jefes de Servicio, se convocarán y realizarán pruebas de aptitud comprensivas de exámenes teóricos y prácticos. Los declarados «no aptos» podrán presentarse nuevamente transcurrido un período de tiempo igual, como máximo, al acreditado la primera vez.

Categoría laboral.—Las pruebas de aptitud no son determinativas de categoría profesional, que continuarán siendo la de aspirante según su edad. Para unificación de sistema y para evitar diferencia de trato entre el personal dedicado a funciones administrativas en general y las estrictas de taquimecanografía, mecanografía o perforación de fichas, se acuerda que los productores que se encuentren en el caso previsto en el anexo número 2 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica vigente se les mantendrán la categoría de aspirantes, toda vez que las percepciones superan las mínimas legales, no ya de Auxiliar, sino incluso de Oficial de segunda.

#### Percepciones:

a) Si no se realizan pruebas de aptitud o, efectuadas, el resultado es «no apto»: las mismas que señalan el presente Convenio Colectivo en la norma número 10 para el grupo 14 (Aspirantes) de categorías según edad.

b) Si se supera la prueba de aptitud.—Sbic (Salario base inicial Convenio, premio, gratificaciones especiales de Navidad y de Verano). Resto de percepciones, las que correspondan a la categoría de aspirante, según edad en la norma 10.

#### 3.2.

1.º Formación acelerada. Profesorado.—Lo constituyen productores de nuestra fábrica, no afectos a la oficina de formación profesional, cuya categoría profesional y conocimientos permiten el desarrollo normal de los programas de materias, objeto de cada cursillo. Este profesorado no tiene carácter permanente y se nombra conforme a las exigencias y necesidades de los cursillos.

2.º Cursillos de formación acelerada.—Se destinan a la formación acelerada de especialistas, para puestos de trabajo específicos, preferentemente de las Secciones o Talleres de producción de serie, tales como taladros, tornos de cualquier tipo, fresadoras, rectificadoras, bancos de ajuste, soldadura, etc. Po-

drán organizarse cursillos especiales para adaptar a puestos de trabajo adecuados de los productores de «capacidad disminuida» y a los desplazados.

a) Retribución para personal de nuevo ingreso: Durante los siete primeros días de prueba percibirá, únicamente, el salario base inicial reglamentario. A partir del octavo día, y mientras permanezcan en período de formación percibirá:

Salario individual (SI), el correspondiente a la categoría profesional de Peón, según norma número 10 del presente Convenio Colectivo. Premio: el 75 por 100 del valor que para C = 1: determina la norma número 12 para dicha categoría.

b) Retribución para el personal que al iniciar el cursillo formaba parte de la plantilla fija de la Empresa. Mientras permanezca en el cursillo le serán respetadas las percepciones de su categoría profesional que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo, exceptuando aquellas que fueran específicas del mismo, tales como premio de trabajo nocturno, etc.

En cuanto a premio o prima, se le mantendrán las percepciones medias por hora alcanzada en el trimestre anterior al inicio del cursillo.

3.3. Cursillos de técnicas especiales.—Son los que se desarrollan para la formación de técnicas especiales, tales como cronometraje, planificación, preparación de trabajo, formación de mandos intermedios, etc., participando en los mismos productores de nivel intelectual adecuado a las exigencias del cursillo. Estos cursillos pueden desarrollarse, total o parcialmente, en la Empresa o fuera de ella, según las circunstancias y materias objeto de los mismos.

1.º Cursillos desarrollados en Fábrica.—Tendrán una duración determinada en cada caso y se celebrarán durante la jornada de trabajo ordinario, pudiéndola ocupar total o parcialmente.

Durante las horas de duración del cursillo, los productores afectados continuarán percibiendo los emolumentos que tenían asignados, a excepción de aquellas percepciones que fueran específicas del puesto de trabajo que ocuparen, tales como premio por trabajo nocturno, tóxico, devengo extrasalarial por tiempos analizados, etc. En cuanto a la «prima» o «premio» se les mantendrán las percepciones medias por hora alcanzadas en el trimestre anterior al de inicio del cursillo.

2.º Cursillos desarrollados en otros centros.—Los que se desarrollan fuera de las horas correspondientes a jornada de trabajo ordinaria, la Empresa contribuirá únicamente a los gastos de inscripción, puesto que el productor durante su permanencia en fábrica, percibirá la totalidad de sus emolumentos.

En el caso de que se desarrollen comprendiendo la totalidad o parte de la jornada de trabajo ordinaria, la Empresa abonará las horas que les faltan para completar dicha jornada y, en consecuencia, los emolumentos que por ello correspondan.

3.º Por la Dirección de Relaciones Industriales se prepara un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación de un programa de formación permanente de adultos.

4.º Profesorado.—En los cursillos desarrollados total o parcialmente en fábrica, pueden intervenir productores no afectados al Servicio Técnico de Personal, cuya categoría y conocimientos permiten el desarrollo normal de los programas y materias. Este profesorado no tiene carácter permanente y se nombra conforme a las exigencias y necesidades de los cursillos.

3.4. Permisos retribuidos para exámenes.—Para tener derecho a los permisos retribuidos para exámenes, deben justificar previamente su matriculación en los estudios de que se trate y, posteriormente, su presentación a examen. Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encontraran matriculados, considerándose como suspensos, a estos efectos, en aquellas en las que no se hubieran presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios, la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

La retribución devengada en ocasión de estos permisos será hecha efectivamente una vez presentados los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o la extraordinaria.

### 4. NORMA ORDENACION SALARIOS.

#### COMPLEMENTOS SALARIALES

4.1. Gratificación especial de beneficios en los Centros donde esté establecido.—Se abonará a todo el personal en enro, de acuerdo con los valores que figuran en la norma 10, quedando sujeto a los condicionamientos generales previstos en el apartado b) del punto 5.

#### 4.2. Gratificaciones especiales de Productividad:

1.º Se abonarán en abril y en octubre.

2.º Constituyen un premio con el que se pretende estimular el rendimiento medio de las Fábricas.

3.º La concesión queda sometida a los condicionamientos siguientes:

a) Afectará las horas ordinarias a prima o premio.

b) Valores.—La base del premio se establece de acuerdo con la actividad media (Am) alcanzada, durante un período semestral y según los valores de la siguiente escala:



Actividad media (Am alcanzada)	Pesetas/hora
67,30 ... ..	6,645
68,00 ... ..	7,245
69,00 ... ..	7,795

c) Forma de pago.—El mencionado premio se abonará por semestres a prorrata de las horas ordinarias a prima individualmente acreditadas, incluidas las correspondientes a vacaciones (144 horas).

Todos los valores indicados en las tablas correspondientes a «Am», deben tomarse en su valor absoluto, no redondeando.

Tendrán derecho a percibir este premio los productores en situación de servicio militar, baja por accidente de trabajo o enfermedad acogida a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, o permiso retribuido.

Deberán tenerse en cuenta para su abono, al realizar los pagos, los días que cubren dichas bajas, a razón de siete horas cincuenta minutos por día.

d) Las horas base de cálculo para cada semestre se fijan en 1.042.

4.3. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.* Los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se regulan por lo dispuesto, con carácter general, en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral y en particular, por el catálogo que para los mismos aprobó la Delegación de Trabajo de Barcelona en 13 de febrero de 1957.

Los trabajadores en activo que en los últimos dos años hayan percibido ininterrumpidamente, durante ocho años consecutivos, pluses en concepto de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos los percibirán a los valores vigentes en 31 de diciembre de 1974, y en concepto de garantía personal, mientras permanezcan en activo. En el caso que cesaran las actuales circunstancias, se les continuarán abonando a los valores de 31 de diciembre de 1974 y según la categoría que ostentaran en aquella fecha.

Determinación del valor horario:

$$V_{ph} = \frac{(SBOL \text{ mensual} + A) 20}{100 \times 190}$$

Siendo:

SBOL = Salario base Ordenanza Laboral mensual.

Vph = Valor del premio por hora de trabajo.

A = Antigüedad individual, según valores de Convenio Colectivo.

20 = Porcentaje legal.

En el caso de que algún productor, por el hecho de aplicarse la nueva fórmula, le resultaran valores inferiores a los que venía percibiendo, se le mantendrán éstos.

4.4. *Premio por trabajo nocturno.*—El premio por trabajo nocturno está sujeto a la misma consideración que el premio por trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

El valor horario será el siguiente:

1.º Personal mano de obra mensual y empleado.

$$V_{ph} = \frac{(\text{Sic} + A) 20}{100 \times 190}$$

Siendo:

Vph = Valor del premio por hora de trabajo.

Sic = Salario inicial convenio mensual.

A = Antigüedad individual según valores de Convenio Colectivo.

4.5. *Gratificaciones especiales de adecuación salarial, efectiva en los meses de enero, febrero, marzo, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, noviembre y diciembre:*

a) El valor anual por grupos profesionales figura en la norma 10 (adecuación salarial).

b) Los conceptos que a continuación se reseñan, deben considerarse como «ausencias injustificadas», a efectos de descuento, tomándose 208 horas para el cálculo del premio hora:

1. Marca del reloj de tres minutos después de la hora de entrada, que origina un descuento de un cuarto de hora.
2. Retraso en la entrada por causas imputables al transporte público.
3. Rezagados.
4. Salidas autorizadas, no retribuidas.
5. Entradas autorizadas después de la hora normal.
6. Faltas injustificadas.
7. Permisos no retribuidos.
8. El tiempo que exceda de las cuatro horas concedidas para visita especialista de la Seguridad Social.

No producirán el descuento anterior los conceptos siguientes:

1. Salidas o entradas autorizadas, habiéndose cubierto la jornada por haber realizado horas extraordinarias.
2. Los permisos por exámenes a que hace referencia el Reglamento de Régimen Interior.
3. Faltas justificadas en virtud de certificado médico, hasta un máximo de dos días, para el personal mensual.
4. Las ausencias producidas por baja de la Seguridad Social, bien de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional, accidente de trabajo, permiso retribuido y ausencia por servicio militar.

c) Gratificaciones especiales de adecuación salarial, efectiva en los meses de febrero, abril, junio, agosto y octubre.

Tanto en el abono como en los descuentos se aplicará íntegramente el apartado b).

Al personal jornalero que esté en uno de los casos anteriores y encuadrado en la Sección (Plantilla Pasiva), se les pagará las percepciones del apartado 1.º, como a personal indirecto.

d) Cada una de las pagas citadas en el apartado 1.º se abonará en recibo con clave 19.

4.6. *Participación en beneficios.*—En la primera quincena de enero, a partir de enero de 1978, se abonará una gratificación especial de participación en beneficios, bajo las siguientes condiciones.

a) Se establece en la cuantía que se determina en la norma 10.

b) Queda sujeta a los condicionamientos generales previstos para las gratificaciones establecidas en el apartado B punto 5.

4.7. *Incremento regulador.* Por parte de la Empresa, y al margen de lo pactado en el IX Convenio Colectivo Sindical, se concede a título de complemento voluntario, para las categorías que a continuación se detallan:

- Programador segunda.
- Delineante Proyectista.
- Técnico Organización primera.
- Encargado.
- Operador.
- Maestro segunda.
- Técnico Organización primera A.
- Jefe Técnico Especializado segunda.
- Jefe Administrativo segunda.
- Delineante Proyectista A.
- Programador de primera.
- Maestro de Taller.
- Jefe de Laboratorio segunda.
- Jefe Administrativo primera.
- Jefe Organización segunda.
- Jefe Laboratorio primera.
- Jefe Técnico Especializado primera.
- Jefe Taller.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Delineante Proyectista con mando.
- Analista Programador.
- Jefe Organización de primera.
- Aparejador.
- Perito.
- Graduado Social.
- Asistente Social.

El pago del incremento regulador se efectuará mensualmente y por horas de presencia normales, no incluyéndose por tanto en la bonificación voluntaria de enfermedad, ni se pagarán en las horas de prolongación de jornada.

Asimismo, estas pagas quedarán incrementadas en todas las adecuaciones correspondientes al IX Convenio Colectivo Sindical; los valores están reflejados en la norma número 10.

4.8. *Prima de calidad.*—Se obtendrá de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P = A.K.$$

Siendo:

P = Valor de la prima horaria.

A = Un coeficiente por grupo de trabajo, según se indica en la Tabla.

K = Coeficiente de calidad.

Se obtiene de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$K = 4 \left( 1 - \frac{B}{C} \right)$$

En la que B será igual a las horas aplicadas a piezas de baja (tales y recuperables) culpabilidad productor, dividido por las horas en miles aplicadas a Producción, referidas en ambos casos al mes anterior al del abono.

La C vendrá dada por los siguientes valores:

- Z. F. C = 0,96
- Sagrera C = 0,83.
- Recambios C = 0,46.

Se abonará mensualmente a todo el personal mano de obra mensual, de acuerdo con el grupo idóneo de cada categoría profesional y por horas de prima o premio, incluidas las de paro abonables.

La prima de calidad se abonará según los promedios obtenidos dividiendo Fábrica de Barcelona en dos Centros: Zona Franca y Recambios; el abono para Fábrica Sagrera, será el promedio de ambos centros.

Los valores establecidos son los siguientes:

Grupo	Pesetas hora y punto de calidad
II ... ..	1,513
III ... ..	1,697
IV ... ..	1,697
V ... ..	2,021
VI ... ..	2,263
VIII ... ..	2,263

4.9. *Plus distancia.*—Regulados por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio del propio año y de conformidad con el artículo 86 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, viene abonándose bajo conceptos separados en nómina, a los productores que hasta la fecha inicial de aplicación del presente Convenio, se les viene reconociendo el derecho a la percepción de este plus.

Condiciones indispensables para su percepción:

1.º Personal de plantilla en la fecha inicial de aplicación del presente Convenio Colectivo:

a) Cuando vinieran percibiéndola, les será mantenida en la misma cuantía, salvo las modificaciones o anulaciones del mismo, derivadas de la aplicación de los preceptos contenidos en las Ordenes ministeriales referenciadas en el presente artículo.

b) El personal que no lo percibía en la fecha dada en el apartado a) del presente artículo, si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se considera incluido en el párrafo 2.º del artículo 5.º de la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, por haber efectuado cambio de domicilio por las causas y en las condiciones que en el mismo se determinan, no percibirá este plus, conviniéndose que los aumentos del Convenio, cubren sobradamente las cantidades que en concepto de plus de distancia pudieran acreditarse.

2.º El personal que ingrese a partir de la fecha inicial de aplicación del presente Convenio no devengará en nómina cantidad alguna por este concepto, por estar suficientemente compensado el importe que pudiera corresponderles por plus de distancia, con los aumentos concedidos sobre los salarios base iniciales reglamentarios.

4.10. *Plus por desgaste de herramientas.*—Según previene el artículo 84 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, a los productores que por la índole de su trabajo empleen en su cometido herramientas de su propiedad, con la debida autorización por escrito de la Empresa, mientras ésta no se las facilite percibirán este plus en la cuantía semanal que para cada caso se indica:

Modelista, Carpinteros y Albañiles; para Profesionales de oficio y Especialistas, tres pesetas por semana trabajada. Este devengo no forma parte del salario, por ser compensación de un gasto efectuado.

4.11. *Garantías personales.*

Primero: *Garantía.*—Este devengo se percibirá por horas ordinarias de presencia al trabajo.

Recogerá, asimismo, aquellas cantidades que, con carácter estrictamente «ad personam», puedan concederse por la Dirección, en atención a especiales circunstancias de índole personal.

Este devengo será absorbible y compensable hasta donde alcance con cualquier futuro aumento de percepciones, derivado de disposiciones oficiales, voluntarias de la Empresa y en cambios de categoría profesional.

Segundo: *Especial de máquina de puntear.*—Implantada y aplicada la calificación de los puestos de trabajo, ha perdido su razón de existir esta prima, por lo que queda suprimida, respetándose, no obstante, a título de garantía personal a los productores que hasta la fecha inicial de aplicación del presente Convenio la venían percibiendo, si bien dejarán de percibirla cuando cambien de puesto de trabajo.

5. NORMA INCENTIVOS

5.1. *Generalidades.*

5.1.1. El incentivo para cada puesto de trabajo es función de la importancia relativa del puesto según el grupo de trabajo

dado por la valoración del puesto, de acuerdo con el manual de valoración y el esfuerzo, rendimiento o méritos de la persona que ocupa dicho puesto.

Grupo	Puntuación	
	De	A
I ... ..	—	130
II ... ..	131	155
III ... ..	156	198
IV ... ..	199	233
V ... ..	239	278
VI ... ..	279	317
VII ... ..	318	350
VIII ... ..	351	400
IX ... ..	401	450
X ... ..	451	500
XI ... ..	501	550
XII ... ..	551	—

5.1.2. *Clasificación a efecto de primas y premio.* El personal de Fábrica se clasifica en:

- Directo.
- Indirecto.

Para el abono de primas y premios, se cree necesario establecer una subclasificación sólo a estos efectos, según se detalla: Directos: «D» Con esta inicial se señalarán todos los productores que perciban su prima en función de la actividad o rendimiento alcanzado de forma individual o colectiva.

La prima se les abonará a razón de la actividad alcanzada. «DE». Con estas iniciales se señalarán todos los productores que perciban premio, en función de su coeficiente «C» de valoración por el mérito.

Se les abona el premio por coeficiente «C» de valoración de méritos, debiendo justificar las horas empleadas en los trabajos mediante boleto o boletín.

«DC». Con estas iniciales se indicarán a todos los productores que realicen cursillos de «Formación Acelerada».

Durante el período de formación teórica y que no efectúa trabajos con cargo a cartón, no les será abierto boletín, y las horas se cargarán a la clave 30 del impreso «Horas directas no invertidas en trabajos directos».

El período en situación DC podrá variar de uno a tres meses, como máximo, a petición del mando y con aprobación de S.T.P.

Cuando los cursillistas empiecen a realizar fases con cargo a cartón y obtengan A = 40, pasarán a la modalidad DF y en algunos casos podrán pasar directamente a D.

Todos estos productores de DC militarán en la Sección de Destino.

A los productores de nuevo ingreso en fábrica se les abona el 75 por 100 del valor de prima y a la categoría de peón.

Los productores que empiezan el cursillo siendo plantilla de la Empresa, se les abona las percepciones medias alcanzadas el trimestre anterior al inicio del cursillo.

Para efectos de reconocimiento de categoría profesional, no se considerará encuadrado en el Puesto de Trabajo a un productor, hasta que no haya finalizado el período de DC.

«DF». Con estas iniciales, se señalarán todos los productores de la Empresa, que realicen prácticas para adaptarse a un nuevo puesto de trabajo.

Cuando estos productores alcancen A = 40, percibirán la prima a los valores a la A = 60, según categoría y grupo de trabajo, hasta tanto no sobrepasen esta última.

Cuando esto ocurra, los boletines los liquidarán a actividad alcanzada.

Si no alcanzan la A = 40 no percibirán prima alguna.

Todos los productores DF militarán en la Sección Destino.

El período máximo de adaptación será de quince días, salvo casos especiales estudiados por S.T.P.

— Indirectos.

«I». Con esta inicial se indicarán todos los productores que perciben premio.

«IE3». Ídem que en el caso anterior, pero justificando sus horas.

«IB». Corresponderá a los productores que perciban su prima, según la actividad.

5.1.3. *Personal directo.*

1.º *Rendimiento mínimo.*—Se considera rendimiento mínimo la actividad media mensual igual a 60 puntos Bedaux. La Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo estudiará las situaciones ajenas a la voluntad del trabajador.

2.º *Rendimiento habitual.*—En Fábricas de Barcelona, el rendimiento habitual es de 67,3 puntos Bedaux.

5.1.4. *Personal indirecto.*

1.º *Rendimiento habitual.*—Para este personal se considerará a todos los efectos, como rendimiento normal de los productores cuya suma de factores de rendimiento (ΣR) del manual

de valoración de méritos para la obtención del coeficiente «C» de calificación personal, sea igual a 100.

2.º Rendimiento mínimo.—Se considerará como rendimiento mínimo el de los productores cuya «suma de factores de rendimiento» sea igual a 70.

5.1.5. Repercusiones:

1.º Para el personal directo.—El personal directo que no alcance el rendimiento mínimo definido en el apartado 1.º del punto 3-1.º a tenor de lo dispuesto en el artículo 11 de la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas, no percibirá cantidad alguna en concepto de incentivos, considerándose que trabajó exclusivo a jornal.

2.º Personal indirecto.—El personal indirecto que se haga acreedor de una calificación personal considerada como rendimiento mínimo, según el apartado 2.º del punto 4-2.º, no percibirá cantidad alguna en concepto de «premio para el personal indirecto».

5.1.6. Disminución voluntaria y continuada de rendimiento. Siempre que se considere que se ha producido disminución voluntaria del rendimiento, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo examinará las causas que la motiven, y dictaminará si ha existido o no voluntariedad por parte del productor afectado.

En cualquier caso —individual o colectivo— habrá de estarse a las disposiciones vigentes al respecto.

5.2. Incentivo personal directo.

5.2.1. Incentivo personal directo. Tabla y pendientes de prima. Por su extensión, las tablas de valores y las pendientes para el sistema de prima, figuran como anexo del presente Convenio Colectivo.

5.2.2. Casos especiales. Los tiempos normales de trabajo determinados como figuran en el R.R.I., sufrirán modificaciones cuando concurran las circunstancias que a continuación se expresan:

5.2.3. Operaciones accidentales. Se designan así las fases a realizar accidentalmente, por no haber sido previstas en el ciclo ordinario de fases, ni disponer de tiempos cronometrados, según el método especificado en el Reglamento de Régimen Interior.

También tendrán esta consideración las alteraciones del método operatorio que, por circunstancias anormales, motiven variación de los puntos previstos para fases normales.

En tales casos el procedimiento para la concesión de tiempos puede ser:

a) Solicitud anticipada de tiempos: Siempre que sea posible, la Distribución y Mandos del Taller, cursarán con la debida antelación, la oportuna solicitud, para que Puesta a Punto proceda a establecer los tiempos en todas aquellas «operaciones accidentales» que consideren precisas e indispensables.

Puesta a punto distinguirá dos casos:

Que la «operación accidental» se produzca esporádicamente. En este caso se procederá conforme a lo estipulado en el Reglamento de Régimen Interior. El «ciclo de trabajo» de esta operación quedará establecido para casos sucesivos, o por si procede que pase a operación normal dentro del ciclo de fabricación de la pieza o conjunto.

b) Solicitud de tiempos con demora: En estos casos, que deberán reducirse al mínimo indispensable, los mandos asumirán la responsabilidad de comunicar a Puesta a Punto la mayor brevedad, el principio y terminación de aquel trabajo.

Con estos datos, Puesta a Punto efectuará un estudio basado en los antecedentes que pudieran existir, o, por analogía con otras operaciones similares determinando si el tiempo empleado en aquella operación accidental es o no correcto.

En caso afirmativo, concederán los puntos necesarios, que se consignarán en el correspondiente boletín, para que el productor pueda mantener en aquel trabajo la actividad media alcanzada en el trimestre anterior. En caso negativo, requerirá de los mandos los antecedentes oportunos y concederá los puntos que se consideren necesarios según las circunstancias que en cada caso concurran. Si se comprobara que ha existido negligencia o dolo por parte del productor, aparte de las sanciones que en tal caso puedan corresponderle conforme a nuestro Reglamento de Régimen Interior, el tiempo empleado en la ejecución de aquel trabajo quedará excluido de la consideración de «tiempo de trabajo a prima», circunstancia que Puesta a Punto, hará constar en el boletín. Si tales faltas fueran imputables al mando, el coeficiente «C» del premio para indirectos sería modificado convenientemente, aparte de las sanciones que pudieran corresponderle por aplicación de nuestro Reglamento de Régimen Interior.

5.2.4. Pequeña serie. Tendrán esta consideración en los Talleres destinados a la fabricación de serie, los trabajos con tiempos analizados, en los que concurran las circunstancias

Que la cuantía de una partida esté comprendida dentro de los límites de la tabla que se incluye en el presente artículo.

Que estos trabajos no sean continuación de otros inmediatamente anteriores de características iguales o similares.

Por excepción, no se consideran pequeña serie los casos que seguidamente se determinan:

Cuando una partida, de mayor cantidad inicial de piezas por haberse producido bajas en aquella fase, quede reducida a los límites señalados en la tabla que se incluye en el presente artículo.

Si la realización de la fase no precisa ni tiene asignado tiempo de preparación de máquina.

Si la preparación de máquina debe ser realizada por el Jefe de Equipo.

Los tiempos analizados correspondientes a trabajos considerados como «pequeña serie», sufrirán los incrementos que se indican en la siguiente tabla:

«Ciclo de trabajo» a realizar, puntos asignados	Cantidad máxima de piezas de una partida	Porcentaje de bonificación sobre el «ciclo de trabajo»
1 a 4,99 ... ..	20	50
5 a 9,99 ... ..	10	40
10 a 19,99 ... ..	7	30
20 a 39,99 ... ..	5	20
40 a 59,99 ... ..	3	10
60 en adelante ... ..	Cualquier cantidad.	—

La preparación de máquina en cualquier caso, no tendrá esta bonificación.

Para trabajos no comprendidos en la tabla anterior, porque su «ciclo de trabajo» es inferior al minuto, en cada caso se determinará el porcentaje de bonificación que sea necesario conceder.

5.3. Prima individual.—El sistema será similar al actual, variando tan solo las pendientes de la curva de percepción, con el fin de hacerla más atractiva para los niveles altos de actividad.

Se establece como fórmula de percepción, en función de la actividad del productor Ac.:

$$P_n = V_{60} + m_1 (ac - 60); \text{ para } 60 < Ac \leq 65$$

$$P_n = V_{60} + m_1 (65 - 60) + m_2 (Ac - 65); \text{ para } 65 < Ac \leq 78$$

$$P_n = V_{60} + m_1 (65 - 60) + m_2 (78 - 65) + m_3 (Ac - 78); \text{ para } 78 < Ac$$

Siendo los valores de m. los siguientes:

Grupo	m1	m2	m3
II ... ..	0,597	1,004	1,477
III ... ..	0,615	1,184	1,809
IV ... ..	0,831	1,470	1,866
V ... ..	0,725	1,754	2,056
VI ... ..	0,766	2,167	2,269
VII ... ..	0,766	2,547	2,450
VIII ... ..	0,766	2,547	2,450

y depende solamente del grupo de trabajo.

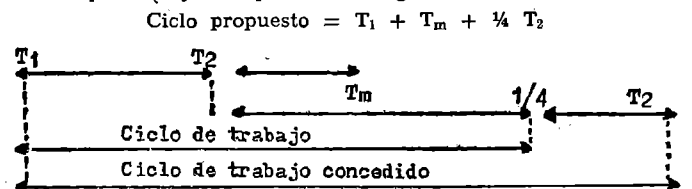
Siendo  $V_{60}$  el valor de las actuales tablas de prima para  $Ac = 60$ , de acuerdo con el grupo de trabajo y la categoría del productor.

$$\text{Para el cálculo de } Ac = \frac{\sum \text{Puntos producidos}}{\sum \text{Horas trabajadas}}$$

5.4. Prima individual con saturación.—Se aplicará este sistema a los productores que, atendiendo a una máquina, se les satura total o parcialmente su tiempo de inactividad (tiempo máquina) con otros trabajos manuales.

Para que el productor pueda mejorar su actividad sin perder el interés por la saturación, en vez del actual sistema de abono fijo por puntos saturados, se propone el establecimiento de tiempo ciclo, incrementado éste con la adición de unos puntos suplementarios, cuyo montaje será  $1/4 T_2$  (siendo  $T_2$  el tiempo manual efectuado dentro del tiempo máquina  $T_m$ ).

Si  $T_1$  es el tiempo manual efectuado con la máquina parada, el tiempo ciclo y la representación gráfica será:



$$\text{Para el cálculo de la actividad } Ac = \frac{\sum \text{Puntos producidos}}{\sum \text{Horas trabajadas}}$$

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor será la establecida para la prima individual en el apartado (a). Norma 3.

5.5. *Prima individual con máquinas simultáneas.* Se aplicará este sistema a los productores que atienden simultáneamente a varias máquinas, pudiendo presentarse las variantes siguientes:

- a) Agrupaciones simples.
- b) Agrupaciones mixtas.

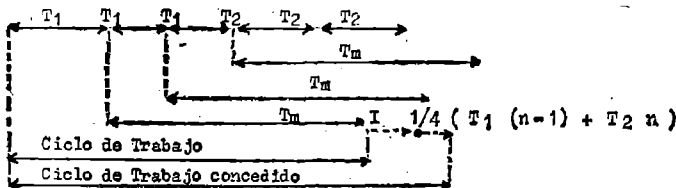
Agrupaciones simples son aquellas en las que el productor tan solo tiene trabajo manual, cuando la máquina está parada.

Agrupaciones mixtas son aquellas en las que el productor tiene trabajo manual con la máquina parada y con la máquina en marcha; o bien, en los casos en que solamente haya trabajo manual con la máquina en marcha.

Dentro de la línea de no perjudicar la actividad alcanzada por el productor, estimulado, además, su interés por la saturación para estos tipos de agrupaciones, se calculará la interferencia considerando que todas las máquinas de la agrupación hacen en un momento dado, la misma pieza; además, se añadirán unos puntos suplementarios, cuyo montante será una cuarta parte de los tiempos manuales (de una máquina) a máquina parada, multiplicando por el número de máquinas menos una y otros puntos suplementarios, en caso que hubiese tiempos manuales dentro del tiempo máquina (agrupaciones mixtas) siendo su montante igual a una cuarta parte de la suma, de los tiempos manuales (de máquina) efectuados dentro del tiempo máquina multiplicado por el número de máquinas.

De lo anterior se deduce que el tiempo por pieza, será igual a la suma del ciclo de trabajo, más la interferencia, más los puntos suplementarios, dividido todo por el número de máquinas de la agrupación.

Ejemplo de aplicación para una agrupación de tres máquinas, en el caso más general de tratarse de una agrupación mixta, cuyo gráfico es el siguiente:



Siendo:

- n = Número de máquinas de la agrupación.
- T<sub>1</sub> = Tiempo manual máquina parada.
- T<sub>2</sub> = Tiempo manual máquina en marcha.
- T<sub>m</sub> = Tiempo máquina.
- I = Valor de la interferencia.

1/4 T<sub>1</sub> (n - 1 + T<sub>2</sub> n) = Valor de los puntos suplementarios.  
T<sub>c</sub> = Tiempo concedido por pieza.

De donde el cálculo de tiempo concedido será:

$$T_o = \frac{T_1 \div T_m \div I + 1/4 (T_1 (n - 1) + T_2 n)}{n}$$

Teniéndose para el cálculo de la actividad:

$$Ac = \frac{\text{Puntos producidos} + \frac{\sum H_{pm} \times 60}{n}}{\sum H_{pm} = \sum \text{Horas de paro máquinas}}$$

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor, será la establecida para la prima individual en el apartado (a). Norma 3.

5.6. *Prima colectiva.*

5.6.1. Durante la vigencia del presente Convenio se extenderá la aplicación del sistema de primas colectivas al personal mano de obra.

En el momento de establecer nuevas primas colectivas, se procurará alcanzar el mayor grado de saturación posible, determinando la plantilla como hasta ahora, en el caso de las líneas de mecanizado, y previa fijación de una velocidad en cadena para las líneas de montaje.

Se establece como forma de percepción en función de la actividad del productor Ac.

Siendo los valores de m, los siguientes:

Grupo	m
II ... ..	1,474
III ... ..	1,874
IV ... ..	1,899
V ... ..	1,996
VI ... ..	2,132
VII ... ..	2,247
VIII ... ..	2,247

que depende, solamente del grupo de trabajo.

Siendo V60 el valor de las actuales tablas de prima Ac = 60 de acuerdo con el grupo de trabajo y la categoría del productor.

Al determinar la plantilla de una prima colectiva, la calculada, teóricamente, se incrementará con el número de productores equivalentes al porcentaje de absentismo, los cuales quedarán adscritos fijos a la línea.

El cálculo de la actividad, se realizará a través de la fórmula:

$$Ac = \frac{n \sum Pt + \sum Pfb - \sum Pfbcp}{\sum Hp - \sum Hpa - \sum Hc}$$

Donde:

- n = Número de piezas entregadas, de producción en el periodo.
- ∑ Pt = Puntos totales concedidos por piezas.
- ∑ Pfb = Suma de los puntos abonados por fases trabajadas en piezas de baja, con cargo a otras Secciones.
- ∑ Hp = Suma de horas de presencia de los operarios, encuadrados en la línea (incluidos comodines).
- ∑ Hpa = Horas de paro operario.
- ∑ Pfbcp = Suma de puntos abonados por fases trabajadas en otra Sección, en piezas de baja, con cargo a la línea de prima colectiva.
- ∑ Hc = Horas comodín (horas de presencia del comodín, durante las cuales esté la plantilla completa).

5.6.2. Premio del personal indirecto afecto a línea de prima colectiva. El premio del personal indirecto afecto, exclusivamente a una línea de prima colectiva, se calculará por idéntica fórmula que el resto de Fábrica, pero tomándose la actividad alcanzada por la línea a la que pertenecen.

5.6.3. Aclaraciones sobre el funcionamiento de los comodines, en las líneas de prima colectiva de montaje. Cada línea tendrá adscritos a su plantilla un número de comodines, equivalentes a su porcentaje de absentismo. Siendo su misión primordial el evitar paros y obstrucciones en las cadenas.

Si el porcentaje de absentismo se mantuviese en su valor medio, dichos comodines estarían siempre cubriendo absentismo.

En la práctica, como el reparto de las faltas de asistencia fluctúa, ocurrirá que, en ocasiones, estará cubierta la plantilla y además habrá algún comodín que ayudará a mejorar la actividad de la línea, o por el contrario, el número de productores ausentes será mayor que el de comodines, en cuyo caso, la actividad de la cadena y por ende, de la colectividad, disminuirá algo.

Para impedir que pueda producirse de forma persistente este último caso, se procederá como sigue:

1.º Se mantendrá completa la plantilla de la cadena, aun cuando ello pueda redundar en una disminución del volumen del montaje de subgrupos, lo cual produciría, a la larga, un paro retardado de la cadena.

También podría ser recuperada esta pérdida de subgrupos (si fuese imprescindible la producción), mediante prolongaciones o con personal ajeno a la colectividad, trabajando con boletín individual, no cesando así la salida de unidades de la cadena.

2.º Si en una cadena todos los comodines están sufriendo absentismo y la plantilla está justa o incompleta y se prolonga esta situación un periodo superior a una jornada, el mando de la línea puede incrementar la plantilla, hasta que haya un comodín que no cubra absentismo.

5.7. *Tiempos de inactividad.*

5.7.1. Se define como «inactividad» todo aquel tiempo no empleado en trabajo directamente productivo.

5.7.2. Los tiempos de «inactividad» se subdividen en:

1.º No abonables.—Son «no abonables» aquéllos que sean directamente imputables al productor o motivados por causas externas e internas de fuerza mayor, tales como: Falta de fluido eléctrico, inundaciones, terremotos, huelgas, guerra, crisis económica que motivara una falta manifiesta de pedidos, falta manifiesta de materiales que provocara esta inactividad, etc. Estos tiempos no devengarán cantidad alguna.

2.º Abonables.—Los «abonables» serán aquéllos que no sean directamente imputables al productor ni a las causas apuntadas en el párrafo anterior.

Los tiempos de inactividad abonables al productor no se tendrán en cuenta para la obtención de la actividad media, constituyendo un pago aparte y calculándose en la forma y bajo los conceptos que se indican a continuación:

### 5.7.3. Normas para la validez de los «boletines de paro»:

**Concepto 1: Falta de trabajo.**—El responsable de la «distribución de trabajo» avisará «a priori» al Jefe de la Sección o a quien lo sustituya en aquel momento, procurando que tal antelación sea lo más amplia posible, a fin de disponer de tiempo suficiente para procurar un nuevo trabajo que evite el paro. Si no ha sido posible encontrarlo ni en la propia Sección ni en otra, se extenderá «boletín de paro» que le será abonado en la forma detallada más adelante.

El incumplimiento de estos trámites por parte del responsable de la «distribución de trabajo», le representará la sanción que, por falta grave, pudiera corresponderle.

**Concepto 2: Falta de elementos de trabajo imprescindibles (falta o dificultad en el utillaje, herramienta o accesorios de la máquina).**—El Jefe de la Sección se cerciorará de la falta del elemento de trabajo adecuado, intentará solucionar el problema con otro elemento similar, pero si fuera imposible tal solución, dará la orden de abrir «boletín de paro» por este concepto, pero, para su abono, deberá cursarlo a la Sección que lo ha motivado o que debiera resolverlo, con objeto de que aclare y justifique por escrito, al dorso del citado boletín, la falta motivo de paro. Si las causas que han motivado el paro son imputables a los productores que intervinieran en el ciclo de la fabricación y almacenaje y a la utilización de los elementos de trabajo, serán considerados como falta grave, aplicándose la sanción correspondiente al productor causante del paro.

**Concepto 3: Avería de máquinas.**—Cuando se hayan agotado las posibilidades de acoplar en otro trabajo al productor cuya máquina se haya averiado, el Jefe de la Sección ordenará sea abierto «boletín de paro» por este concepto, tanto si se trata de avería mecánica como eléctrica, y para su abono, será condición indispensable que al dorso del citado boletín figure suscrito informe del Jefe de Mantenimiento y Reparación. Si tal informe señala como causante de la avería de la máquina o instalación el productor que trabaja en la misma, no le será abonado el boletín, y, además, se le aplicará la sanción que proceda.

**Concepto 4: Dificultades de material.**—Por orden del Jefe de la Sección, se emitirá «boletín de paro» por este concepto, en el que comprenden las dificultades de mecanizado o montaje, producidas por estar el material en condiciones notoriamente diferentes de las habituales, pues de continuar la labor, se estropearían herramientas, máquinas, instalaciones, útiles, etc., se encarecería el producto y se produciría un acabado deficiente.

Al producirse el paro, el Jefe de la Sección avisará a Laboratorio para que emita dictamen, cuyo extracto se escribirá al dorso del boletín. Sin este requisito no se podrá liquidar el boletín. Inmediatamente, el Jefe de la Sección ordenará la asignación de otro trabajo que permita resolver, en el más breve plazo la situación de paro.

**Concepto 5: Esperas obligadas.**—Se incluye en este concepto los tiempos muertos que obligan al productor a parar el trabajo, por tener que aguardar a que la llegue la partida prevista que está todavía en otra máquina o Sección y es de urgencia tan señalada que no permite, entretanto, ocupar la máquina en otro trabajo. En este caso el Jefe de la Sección dará orden de abrir «boletín de paro» y lo remitirá al Jefe de Servicio para que lo informe y avale con su firma.

Todos los boletines de paro por este concepto serán «abonados al productor».

**Concepto 6: Falta de trabajo por avería de la máquina de la fase anterior.**—El Jefe de la Sección dará orden de abrir «boletín de paro» cuando se produzca falta de trabajo por avería de la máquina de la fase anterior. Dicho boletín se remitirá al Jefe de Servicio para que, al dorso del mismo, lo informe y avale con su firma.

**Concepto 7: Desplazamiento.**—Los desplazamientos del personal dentro de la fábrica, pueden ser:

- Por necesidades de la Empresa.
- Por atender necesidades personales, no fisiológicas.
- Por realizar pruebas de aptitud y exámenes de concurso- oposición.
- Para realizar desplazamientos al botiquín de la Empresa para ser atendidos a consecuencia de un accidente de trabajo, cuando no se considere necesario por el Servicio Médico darle de baja; así como el tiempo invertido en curas y recuperaciones, cuando el productor esté dado de alta de su accidente de trabajo.

En los casos a) y b), el Jefe de la Sección será el único que podrá autorizar la apertura del correspondiente «boletín de paro» haciendo constar, al dorso del mismo, el motivo del desplazamiento, los boletines de paro extendidos amparándose en el caso a) y d) serán abonables en su totalidad y los extendidos amparándose en el caso b) solamente se abonarán en los casos de extrema necesidad.

En el caso c), se recoge el criterio establecido en Comisión Mixta, en el sentido de que no son abonables y de dar igualdad de tratos a los productores directos o indirectos.

**Concepto 8: A) Traslado de maquinaria.**—Tiene la consideración de abonable.

**B) Control de horas de paro.**—La Empresa podrá establecer cuantos controles crea necesarios para cerciorarse de que las horas de paro son las mínimas.

Toda la infracción de las normas anteriores será motivo de sanción, el falseamiento de los tiempos de paro, tanto a su apertura como en el cierre de los boletines será considerado como falta muy grave, por cuanto constituye fraude.

**C) Liquidación de los «boletines de paro» abonables.**—La liquidación de los boletines de paro, definidos como abonables, será efectuada en la misma fecha en que se liquiden las primas.

**D) Valoración de las horas de paro abonable.**—Las horas de paro abonables, lo serán a AC = 60, hasta el 10 por 100, de acuerdo con el grupo del puesto en que el productor haya efectuado su último trabajo (este dato lo facilitará Control Mano de Obra). Las horas que excedan del 10 por 100 se abonarán a AC = 63 según la norma anterior. El paro se abonará contabilizándose a efectos de cálculo del exceso del 10 por 100 por meses y por horas potenciales de prima según su horario realizado. Las horas de paro tendrán la consideración de prima individual o prima colectiva, según el último trabajo realizado por el productor.

Las horas empleadas en cometidos propios de los cargos sindicales de la Empresa serán deducidas de las horas destinadas a trabajo, pero la Empresa las liquidará aparte con cargo a atenciones sociales y a base de la actividad media de cada productor, obtenida en los trabajos directamente productivos.

### 5.7.4. Valoración.

1. En la prima individual, los paros son tratados igual que ahora, o sea, para individualmente cada productor y se abonan según valores del Convenio.

2. En la prima individual, con saturación, pueden darse los casos siguientes:

a) Para totalmente la máquina y su saturación.—En este caso se aplicará lo dicho para la prima individual.

b) Para solamente la totalidad o parte de los puntos de saturación.—En este caso debe hacerse un boleto verde para suprimir los puntos suplementarios, equivalentes al trabajo no efectuado, y, si en su día debe hacerse este trabajo solo, será preciso una operación accidental.

3. En la prima individual con máquina simultánea, pueden darse los casos siguientes:

a) Paro de la totalidad de las máquinas que componen la agrupación. En este caso, se aplica lo dicho para la prima individual.

b) Para una o varias máquinas de la agrupación, y el operario trabaja con las restantes. En este caso, y con el propio boletín de paro, se abonarán los puntos equivalentes al tiempo de inactividad que serán:

$$P_p = 60 \text{ Hpm} \times \frac{N - nt}{N}$$

$P_p$  = Puntos de abonar con boleto paro, en compensación de las horas de paro.

60 = Actividad normal.

Hpm = Horas de paro de máquina.

nt = Número total de máquinas que trabajan durante el periodo Hp.

N = Número de máquinas que componen la agrupación.

El abono por este concepto está incluido en la fórmula de cálculo de actividad media, para el caso de prima individual con máquinas simultáneas.

4. En las primas colectivas pueden darse los casos siguientes:

a) Líneas en las que los puestos de trabajo cubiertos por la colectividad están ligados entre sí por un cadena. Su paro será total y simultáneo.

b) Líneas en las que los puestos de trabajos cubiertos por la colectividad no están ligados por una cadena, tengan o no línea de transporte. El paro será individual y se registrará por las normas vigentes en Convenio.

### 5.8. Deducciones por piezas de baja.

5.8.1. Para los casos de primas individuales, primas individuales con saturación y primas individuales con máquinas simultáneas, se seguirán los siguientes criterios:

1.º Las bajas que se produzcan seguirán siendo acumuladas, y surtirán efectos en la liquidación de la prima cada tres meses.

2.º El valor a deducir por la baja culpabilidad del productor se determina como sigue:

a) Piezas recuperables: Cuando el productor da conocimiento de haber producido la baja, antes de que ésta sea detectada por los Servicios de Verificación, los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja, multiplicados por la cantidad de piezas de baja.

Cuando la baja es detectada directamente por los Servicios de Verificación, los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja, multiplicados por la cantidad de piezas de baja y por dos.

b) Piezas no recuperables: Cuando el productor da conocimiento de haber producido la baja, antes de que ésta sea detectada por los Servicios de Verificación los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja, multiplicados por la cantidad de piezas de baja y por dos.

Cuando la baja es detectada directamente por los Servicios de Verificación, los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja multiplicados por la cantidad de piezas de baja y por cuatro.

c) Piezas defectuosas que circulan con concesión: Cuando un productor realiza piezas no conformes con el plano, pero que son susceptibles de ser utilizadas en el estado en que se encuentran y sean detectadas en fases posteriores, se realizará la baja para circular y se descontará un montante igual a los puntos concedidos para la fase en que se ha producido el defecto por la cantidad de piezas defectuosas.

d) En las fabricaciones de pequeñas series, el descuento a que da lugar el cargo de piezas de baja será siempre el tiempo de la fase por dos y por el número de piezas.

e) Las piezas de baja, producidas en las operaciones de moldeo en fundición, con culpabilidad del productor en los casos en los que la causa es difícil pueda detectar éste hasta no ver la pieza fundida, se procederá al cargo del tiempo de la fase por tres, y por el número de piezas de baja.

En el resto de casos, se seguirá la norma general de la Empresa.

f) En cualquiera de los casos, de los apartados a) y b), los puntos resultantes serán valorados al precio del propio grupo de trabajo  $Ac = 60$ , deduciendo su importe al productor responsable.

3.º Para suscitar el interés de los mandos en la disminución de este capítulo de pérdidas que a nadie beneficia, su coeficiente «C» del «premio para el personal indirecto», podrá verse afectado según se estime la importancia del volumen de las bajas del trimestre producidas por el personal a sus órdenes.

5.8.2. Para las primas colectivas se seguirán los siguientes criterios:

1. Piezas con cargo a la línea, se deben distinguir los casos siguientes:

a) Bajas totales. No se efectuará cargo alguno, pero tampoco se admitirán como trabajadas las fases que se hayan efectuado.

b) Bajas recuperables.

1. En la propia línea. No producirán cargo ni abono.

2. En otras líneas. Se cargarán como horas trabajadas en la línea, las que hayan sido necesario efectuar por otra Sección para su recuperación.

3. Piezas de baja con cargo a otras Secciones, se deben distinguir los casos siguientes:

a) Bajas totales. Se incrementarán el total de puntos, contando la pieza como efectuada, igual que si fuese buena.

b) Bajas recuperables. Cuando la operación deba realizarse dentro de la colectividad, se sacará operación accidental y se le añaden a la misma los puntos correspondientes y, si es posible hacerlo fuera, se efectuará en forma individual.

5.9. Prima de directos en funciones de indirectos.—Al productor directo que realice funciones de indirecto se le retribuirá de la siguiente manera: Grupo de trabajo, el idóneo. Actividad, promedio real de fábrica. Se aplicarán los valores de la escala de prima del personal directo (colectivo o individual).

Queda excluido de esta norma el personal que se desplaza fuera de la Factoría (servicio Empresa), así como representantes sindicales, miembros de la Mutualidad Pegaso y del Comité de Seguridad e Higiene, que se les mantendrá el grupo del puesto de trabajo de encuadramiento.

5.10. Premio personal indirecto.—El personal indirecto percibirá como incentivo un premio basado en la «valoración de méritos» y en la «calificación de puestos de trabajo».

5.10.1. Manual de valoración de méritos.—La valoración de méritos se regulará aplicando las normas contenidas en el «Manual» que ha confeccionado la Empresa y uno de cuyos ejemplares obra en poder de la Comisión Mixta Permanente del Convenio Colectivo y del que se dará la debida publicidad para conocimiento del personal afectado.

5.10.2. Coeficiente «C» de calificación personal.—La aplicación de las normas del Manual se traduce en dos tipos de puntuaciones: Una referente a los factores rendimiento y otra a los de disciplina. El ábaco incluido en el Manual determina el coeficiente «C» de calificación personal, a partir de las puntuaciones antes mencionadas.

Se ha establecido una escala de valores del coeficiente «C» en la que el mínimo es de 0,50 y el máximo 1,20, quedando 1,00 como valor de calificación normal (ver ábaco del Manual). En casos excepcionales puede obtenerse «C» = 0. Para la adecuada distribución de este premio, se establece que el promedio general por «agrupación de Secciones» de coeficiente «C» no será superior a 1,00.

5.10.3. Agrupación de Secciones.—Debido a la diversidad de las plantillas de las Secciones de esta Fábrica, se ha considerado conveniente, para obtener más homogeneidad en el coeficiente promedio, agrupar Secciones de características similares, de manera que la cantidad mínima de productores que comprende cada agrupación sea de 10 con mando y 50 sin mando. Las fórmulas para calcular el coeficiente promedio son las siguientes:

$$\frac{\sum C_1}{N_1} = 1 \quad \text{y} \quad \frac{\sum C_2}{N_2} = 1$$

En la que:

$\sum C_1$  es la suma de los coeficientes C de los productores con mando de la agrupación.

$\sum C_2$  es la suma de los coeficientes C de los productores sin mando de la agrupación.

$N_1$  es el número de productores con mando de la agrupación.

$N_2$  es el número de productores sin mando de la agrupación.

5.10.4. Concesión del coeficiente de calificación personal «C». El coeficiente «C» será concedido por los Jefes superiores de cada Servicio, mediante la rigurosa aplicación de las normas del Manual de valoración de méritos, siendo su efectividad de tres meses, salvo circunstancias especiales que obliguen a su variación antes del mencionado plazo.

De acuerdo con el párrafo anterior, el coeficiente «C» será revisado trimestralmente, procediéndose a efectuar una nueva valoración de acuerdo con los datos de la ficha de hechos significativos que habrán establecido los Jefes respectivos.

5.10.5. Actividad media del taller «Am».—La concesión de este premio está vinculada a la actividad media alcanzada por el personal directo de la Fábrica.

5.10.6. Obtención de la actividad media «Am».—La actividad media se obtendrá por la fórmula siguiente:

$$Am = \frac{Pa}{Hp}$$

Siendo:

$Pa$  = Puntos alcanzados en los boletines de trabajo del personal directo. En los puestos de trabajo saturados se considerarán únicamente los  $Pab$ .

$Hp$  = Horas de presencia al trabajo que figuran en los boletines incluidos en la liquidación. En los puestos de trabajo saturados, las horas que se computan para obtención de la actividad media individual.

Se acuerda que dado el carácter especial de los productores en prácticas de adaptación, las horas empleadas y los puntos alcanzados por dichos productores, no sean tenidos en cuenta a efectos del cálculo de coeficiente «Am».

5.10.7. Importe del premio. Se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Premio} = 1 \cdot C.$$

En la que I será igual a:

$$I = \sqrt{60 + m} \quad \text{para } 60 < Am \leq 65$$

$$I = \sqrt{60 + m} + m_2 \cdot (Am - 65) \quad \text{para } 65 < Am$$

Los valores de  $\sqrt{60 + m}$  y de  $m$  y  $m_2$  corresponden a las normas 10, 12, 13 y 14.

5.10.8. Comisión Mixta de valoración de méritos.—Estará compuesta de seis miembros, de los que tres serán nombrados por la Empresa y otros tres designados por el Jurado y escogidos entre los Vocales que constituyen el mismo, especificándose a continuación las misiones que debe cumplir.

1.º Reuniones conjuntas de la Comisión Calificadora. Al menos una vez al mes se reunirán la Comisión Calificadora y la Comisión Mixta, para tratar de las calificaciones a asignar en el



siguiente trimestre, entendiéndose, que serán únicamente objeto de debate aquellas comprendidas en los Coeficientes C=0,50 a 0,80 inclusive, y las iguales o superiores a 1,10.

2.º Tramitación de reclamaciones. La Comisión Mixta recibirá, encauzará y tramitará las reclamaciones de los productores afectados por este sistema de incentivo, las cuales deberán ser presentadas por escrito al Comité de Empresa, señalando con detalle, cuáles son las razones por las que el productor no está conforme con la calificación que le han asignado.

La Comisión Mixta celebrará cuantos plenos sean necesarios en los que se efectuará las revisiones de las reclamaciones presentadas.

Para ello cada representación aportará los antecedentes que para el caso se hayan obtenido. Si no fueran bastantes y se considerara necesaria la presencia del mando que lo ha calificado, así como la del productor que ha hecho la reclamación, serán llamados independientemente para que informen o aclaren los extremos en los que pudiera existir duda. La Comisión Mixta, en posesión de la información anterior, determinará lo que proceda en cada caso, siendo su fallo inapelable.

5.10.9. *Comisión Calificadora.*

Las valoraciones obtenidas serán supervivadas por una Comisión Calificadora, nombrada por la Dirección e integrada por tres mandos superiores.

Esta Comisión deberá efectuar su labor durante el trimestre de vigencia del coeficiente de valoración, no aceptando ninguna variación que no esté basada en los datos aportados por la «hoja de hechos significativos».

Asimismo, la Comisión velará por lo dispuesto en el punto 10.2, relativo a los valores promedio de los coeficientes «C».

5.11. *Liquidación de prima o premio.*

5.11.1. *Importe del premio.*—El importe del premio se calculará por las horas de presencia al trabajo de cada productor, tanto ordinarias como extraordinarias, deducidas las de descanso, las de inactividad y otras de atenciones sociales.

Norma número 12, personal Mano de Obra Indirecto; Norma número 13, personal empleado, Norma número 14, aspirantes.

5.11.2. *Liquidación del premio.*—La liquidación se efectuará por meses vencidos.

1.º El personal jornalero indirecto que trabaja en grupo superior cobrará por periodos completos de liquidación, acumulándose los días trabajados en este grupo; a tal efecto, hasta que no sumen un periodo completo de liquidación en un plazo superior a un mes, no se les abonará el premio de grupo superior.

5.11.3. *Descuentos por faltas de asistencia.*—Cuando un productor no asista al trabajo injustificadamente, no percibirá importe alguno en concepto de «premio». Además, las faltas injustificadas motivarán las deducciones en la liquidación mensual del «premio», en la cuantía que seguidamente se determina:

	Importe del premio equivalente — horas
Horario de lunes a viernes ... ..	8
Horario de sábados 3 x 8 ... ..	5
Horario de sábados resto horarios ... ..	6
Rezagados ... ..	1 1/4

No motivará los descuentos anteriores la inasistencia al trabajo debido a:

Dos entradas en horario de rezagados en un mes, o diez en un año para los turnos de mañana y dos para los de tarde y noche, para zona franca, veinticuatro en un año.

Permisos, licencias y vacaciones.

Enfermedad, con certificado médico, para una duración máxima de dos días; o con baja del S. O. E.

Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 67 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

5.12. *Incentivo personal nuevo ingreso.*—Los niveles de incentivo que serán asignados al personal de nuevo ingreso, serán abonados a los valores hora que para cada grupo de categorías profesionales se detallan, de conformidad a la actividad alcanzada si se trata de productor directo, o al coeficiente «C» que les corresponda según haya sido la actividad media (AM) de taller y a la propia calificación de méritos, si se trata

de personal indirecto que percibe incentivos por el sistema de «premio para el personal indirecto»:

1.º Personal en período de prueba.—Durante el tiempo comprendido entre el día inicial del período de prueba y fin de aquel mes no percibirán incentivo alguno.

2.º Personal de nuevo ingreso que efectúe cursillos de formación acelerada.—Se regirá por la norma 3.

5.13. *Tratamientos térmicos.*—La prima de tratamientos térmicos se estudiará por la Dirección, que comunicará al Comité de resolución que adopte, en la línea de estudiar la petición que se hace.

6. NORMA SOBRE ORGANIZACION DEL TRABAJO

6.1. *Personal desplazado:*

a) El personal que no sea posible acoplar a puestos de trabajo idóneo a su propia categoría profesional y ostenta categoría superior a la del puesto que desempeña, pasará a figurar en un fichero especial, a mantener por S. T. P., bajo el título general de «personal en espera de ocupación de plaza idónea».

b) Todo productor que trabaje de forma fija en puesto de grupo inferior al idóneo de la categoría que ostente, cobrará la prima o el premio de acuerdo con los valores del grupo idóneo a su categoría. Los operarios de primera que trabajen en puesto de categoría inferior, tanto si es de forma fija o esporádica, cobrarán la prima de su grupo idóneo.

c) Para el personal ingresado a partir de 13 de mayo de 1966, tanto mano de obra como mensual, no será de aplicación el punto anterior, rigiéndose por el criterio de percibir en cualquier caso el salario de su categoría profesional y la prima o premio del grupo del puesto de trabajo, de acuerdo con las tablas actualmente establecidas.

d) Se acuerda que a los productores en situación de desplazados, cuya edad exceda de los cincuenta años, cuando les sean ofrecidas plazas de su categoría y opten por no ocuparla, no les será de aplicación lo establecido en el punto a) del artículo 19.

6.2. *Productores con capacidad física disminuida:*

1.º Clasificación de los C. F. D. Se estará a lo dispuesto en el R. R. I.

Regulación. Se regularizará el personal de C. F. D., de acuerdo con los siguientes criterios:

2.º El Departamento de R. In., confeccionará una lista de puestos de trabajo adecuados para el personal de C. F. D.

3.º Se determinará por el Servicio Médico el tipo de incapacidad en estos tres aspectos:

a) C. F. D. que pueda realizar trabajos en Taller.

b) C. F. D. que sólo pueda trabajar en oficinas.

c) C. F. D. que si hay un número que lo justifique, y no pueda solucionar con lo establecido en los apartados a) y b), se procedería a la creación de un Centro adecuado a sus posibilidades físicas.

d) Se llevarán a cabo las gestiones oportunas, ante los Organismos oficiales y de acuerdo con los estudios que realice la Comisión Mixta competente, para el establecimiento de un Centro de empleo protegido para trabajadores con C. F. D.

7. NORMA SOBRE JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

1. Los tiempos de descanso no pueden disfrutarse fuera del recinto de fábrica.

2. *Rezagados.*—Para los turnos de mañana, tarde y especial, se admite una segunda entrada que se establece una hora después del comienzo de cada horario.

En el Centro de trabajo de Z. F., para todos los turnos se admite una segunda entrada hasta media jornada. Tolerándose como no sancionables, para los turnos de mañana y especial de Sagrera y todos los turnos de Zona Franca, un total de 24 entradas de rezagados al año, y dos para los turnos de tarde y noche, admitiéndose como máximo dos rezagados al mes.

3. *Jornada de trabajo para personal desplazado de fabrica al servicio de la Empresa:*

1.º Cuando el desplazamiento le permita pernoctar en su domicilio, se distinguen los siguientes casos:

a) Cuando el desplazamiento permita marcar entrada y salida en tarjeta, el pago de las remuneraciones se efectuará de acuerdo con dichas marcas.

b) Cuando el desplazamiento sólo permita marcar a la entrada o salida, el mando responsable remitirá nota al Departamento R. I. comunicando el horario realmente efectuado conforme el cual le serán abonados sus emolumentos.

c) Cuando el desplazamiento no permita marcar tarjeta ni pueda ser sustituido por una parte de control efectivo de sus jefes:

— La jornada de trabajo será supuesta en la forma siguiente:

Jornada normal ordinaria que realice el interesado.

Si el trabajo se realiza en domingo o festivo, ocho horas.

2.º Cuando el desplazamiento no le permite pernoctar en su domicilio:

— El día que inicien o terminen el desplazamiento, se les supone la jornada expresada en el apartado 1.º, c).

— Para los demás días, se distinguen los siguientes casos:

a) Desplazamiento a otro Centro de trabajo de la Empresa, donde es posible marcar tarjeta; el pago de las remuneraciones se efectuará de acuerdo con dichas marcas.

b) Desplazamientos fuera del ámbito de la Empresa; se les supone la jornada expresada en el apartado 1.º, c).

Sin embargo, para efectuar el abono de estos días, será necesario que el Jefe del Departamento correspondiente comunique al Departamento del R. I. y a Jefatura Administrativa que efectivamente las personas desplazadas realizaron trabajo efectivo en tales días.

## 8. NORMA SOBRE ATENCIONES SOCIALES

### 8.1. Vacaciones:

- Su duración está establecida en el artículo 44.
- Salario. Su regulación está recogida en el R. R. I.
- Incentivos. Cuando no existan percepciones o éstas sean referidas a los valores de prima anteriores a la vigencia del presente Convenio, para el «valor medio hora», se pondrá a una actividad A = 60 y un puesto de trabajo de:

	Grupo trabajo
Oficial de primera especial ...	VIII
Oficial de primera ... ..	VI
Oficial de segunda ... ..	V
Oficial de tercera ... ..	IV
Especialista «A» ... ..	III
Especialista ... ..	II

**Cómputo por día laborable:** Los días laborables comprendidos en el período de vacaciones que a cada productor corresponde disfrutar serán considerados como si hubiesen estado presentes al trabajo en función de la jornada pactada.

**Importe:** Se obtendrá multiplicando el «valor medio hora» por los días laborables y por la jornada especial pactada (18 días por 8 = 144 horas).

**Personal indirecto:** Los días laborables del período de vacaciones que a cada productor corresponda serán considerados como si hubiesen estado presentes al trabajo, en función de la jornada especial pactada.

Para calcular su importe, se tomarán los valores que individualmente corresponda, y que coinciden con los aplicados en la liquidación del «premio al personal indirecto» del mes en que efectúan las vacaciones.

**Garantías personales:** En los casos en que existan cantidades por este concepto, se abonará el correspondiente valor día, multiplicando por los días laborables del período de vacaciones que a cada productor corresponda.

**Fecha de pago:** Las vacaciones serán abonadas coincidiendo con la liquidación mensual del mes en que se efectúan las vacaciones.

**8.2. Bonificación voluntaria por enfermedad.**—Comisión Mixta de bonificación voluntaria de enfermedad. Se crea una Comisión Mixta, compuesta por tres miembros del Comité y otros tres designados por la Dirección, los cuales, asesorados por el Servicio Médico, determinarán y resolverán los casos de productores cuyas circunstancias especiales justifiquen reconsiderarlas, y tendrán plena autorización para conceder, anular, o reducir este devengo extrasalarial en la medida que dicha Comisión considere oportuno.

Para contabilizar el 80 por 100 de la suma de salario y prima o premio, se considerará para el personal a prima directa el precio medio hora alcanzado en el mes anterior, valorándose las horas potenciales de prima. Para el personal indirecto, se computará el premio sobre la base del valor hora de su grupo de trabajo, afectado por el coeficiente C personal la actividad media que se aplicaría en caso de estar de alta.

La fórmula a aplicar es la siguiente:

$$(S + A) \text{ De } + \frac{P + C + F}{H} = 7,88 \times Dp \times 0,80 - \text{I.S.O.E.}$$

Siendo:

S = Salario.

A = Antigüedad.

De = Días enfermedad.

P = Importe prima o premio del mes anterior.

C = Importe de la prima de calidad del mes anterior.

F = Pluses fijos (penosos, tóxicos, peligrosos y trabajo nocturno).

H = Horas prima mes anterior.

Dp = Días prima período enfermo.

I.S.O.E. = Indemnización S.O.E.

Se respetarán las situaciones individuales que pudieran resultar más beneficiosas aplicando los criterios del Convenio anterior.

Condiciones generales para percibir esta bonificación:

**Primera.**—Haber presentado en la oficina laboral la correspondiente baja del servicio de asistencia sanitaria de la Seguridad Social dentro de los dos días siguientes a la fecha de su emisión.

**Segunda.**—Que el productor se reincorpore al trabajo el día hábil inmediatamente posterior al de la fecha de alta del servicio de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

**Tercera.**—Que el productor enfermo quiera someterse al examen del Servicio Médico de la Empresa.

**Cuarta.**—Si en la visita efectuada en su domicilio, el productor no se encuentra en el mismo, el Visitador le dejará un volante. El productor tendrá la obligación de presentarse al día siguiente, y si existiera imposibilidad, deberá cumplir este requisito una tercera persona, para justificar los motivos por los que no fue hallado en su domicilio.

**Quinta.**—En los casos en que el Servicio Médico de la Empresa estime que la supuesta enfermedad no es real, efectuará la oportuna tramitación con el servicio de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y si los resultados de ésta confirmaran engaño o dolo, dejará de percibir este devengo el día que se inició la enfermedad.

Periodo máximo de percepción de este devengo. El periodo máximo de percepción de este devengo será de hasta veinticuatro meses continuados, contados a partir del primer día de enfermedad; si durante la vigencia del presente C. C. S. se modificase la cotización o las prestaciones económicas de la Seguridad Social, la Empresa podrá variar la cuantía de este devengo extrasalarial, en la medida que fuese oportuna.

El abono a partir del primer día de enfermedad se pacta durante el primer año de vigencia del Convenio, y se prorrogará automáticamente si no implica aumento en los índices de absentismo que se han mantenido a lo largo del año.

**8.3. Atenciones a subnormales y necesidades perentorias.**—Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa aportará cada año y con destino a atender la educación y formación de los hijos subnormales de los productores y las necesidades perentorias de éstos, en las condiciones que actualmente las regulan, la cantidad que se determinará en la Comisión Mixta de aplicación del Convenio.

**8.4. Viudas y huérfanos de productores.**—La Empresa contrae el compromiso de que a las viudas y los huérfanos de productores se les dé trato preferente para ingresar en la Empresa, cuando se den igualdad de condiciones con otros aspirantes a ingreso.

**8.5. Becas.**—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores se destinarán unas cantidades que se fijarán en la Comisión Mixta de aplicación y vigilancia del Convenio.

### 8.6. Atenciones sociales.

#### 8.6.1. Transporte:

1. El importe de lo abonado en concepto de plus de transporte alcanzará a un 11 por 100, que será destinado a equiparar a todas las personas en cuanto al percibo de dicho plus de transporte, sin que el coste de dicha igualación se pueda exceder del 11 por 100 de la masa salarial.

2. Se destina 1.000.000 de pesetas tope para igualar 14 pesetas, importe del coste de transporte que abonan los trabajadores en Zona Franca ± 20 por 100.

## 9. NORMA SOBRE PROLONGACION DE JORNADA

Las horas extraordinarias quedarán congeladas, durante la duración de este Convenio, a los valores que se venían percibiendo en 31 de diciembre de 1978.

**NORMA NUMERO 10**  
**X. C.C. Fábricas de Barcelona**

Grupo	Condición	Salario inicial Convenio — Mes	Pagas extraordinarias verano y Navidad	Valor horas prima o premio AC - 60 C - 1	Premio productividad AC - 69 — Año	Beneficios — Año	Asignación salarial — Meses: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11 y 12	Asignación salarial — Meses: 2, 4, 6, 8 y 10	Complemento regulador — Año	Prima de calidad — Pesetas punto hora
I	M. O. mensual indirecto ... ..	24.696,58	49.393,16	41,809	16.244,44	15.858,29	107.762,91	52.851,05	—	—
II	M. O. mensual indirecto ... ..	26.241,45	52.482,90	43,453	16.244,44	15.858,29	112.307,90	52.851,05	—	1,513
	M. O. mensual directo indiv. ... ..	26.241,45	52.482,90	49,066	16.244,44	15.858,29	109.078,83	52.851,05	—	1,513
	M. O. mensual directo colect. ... ..	26.241,45	52.482,90	49,066	16.244,44	15.858,29	108.247,79	52.851,05	—	1,513
	Empleado ... ..	26.241,45	52.482,90	43,453	16.244,44	15.858,29	122.399,81	52.851,05	—	—
III	M. O. mensual indirecto ... ..	26.241,45	52.482,90	44,354	16.244,44	15.858,29	110.559,41	52.851,05	—	1,697
	M. O. mensual directo indiv. ... ..	26.241,45	52.482,90	50,272	16.244,44	15.858,29	108.044,56	52.851,05	—	1,697
	M. O. mensual directo colect. ... ..	26.241,45	52.482,90	50,272	16.244,44	15.858,29	107.872,33	52.851,05	—	1,697
	Empleado ... ..	26.241,45	52.482,90	44,354	16.244,44	15.858,29	121.875,02	52.851,05	—	—
IV	M. O. mensual indirecto ... ..	28.073,07	56.146,14	45,221	16.244,44	15.858,29	96.259,20	52.851,05	—	1,697
	M. O. mensual directo indiv. ... ..	28.073,07	56.146,14	50,873	16.244,44	15.858,29	92.619,04	52.851,05	—	1,697
	M. O. mensual directo colect. ... ..	28.073,07	56.146,14	50,873	16.244,44	15.858,29	93.829,77	52.851,05	—	1,697
	Empleado ... ..	28.073,07	56.146,14	45,221	16.244,44	15.858,29	107.574,81	52.851,05	—	—
V	M. O. mensual indirecto ... ..	29.745,23	59.490,46	45,634	16.244,44	15.858,29	88.702,48	52.851,05	—	2,021
	M. O. mensual directo indiv. ... ..	29.745,23	59.490,46	50,866	16.244,44	15.858,29	87.746,34	52.851,05	—	2,021
	M. O. mensual directo colect. ... ..	29.745,23	59.490,46	50,866	16.244,44	15.858,29	89.068,28	52.851,05	—	2,021
	Empleado ... ..	29.745,23	59.490,46	45,643	16.244,44	15.858,29	101.238,72	52.851,05	—	—
VI	M. O. mensual indirecto ... ..	31.137,36	62.274,72	45,764	16.244,44	15.858,29	88.392,91	52.851,05	—	2,263
	M. O. mensual directo indiv. ... ..	31.137,36	62.274,72	51,181	16.244,44	15.858,29	86.838,84	52.851,05	—	2,263
	M. O. mensual directo colect. ... ..	31.137,36	62.274,72	51,181	16.244,44	15.858,29	88.079,83	52.851,05	—	2,263
	Empleado ... ..	31.137,36	62.274,72	45,764	16.244,44	15.858,29	103.482,85	52.851,05	—	—
VII	Empleado ... ..	32.822,93	65.645,86	45,864	16.244,44	15.858,29	100.074,70	52.851,05	—	—
VIII	M. O. mensual indirecto ... ..	35.118,12	70.236,24	48,227	16.244,44	15.858,29	81.897,68	52.851,05	—	2,263
	M. O. mensual directo indiv. ... ..	35.118,12	70.236,24	55,449	16.244,44	15.858,29	78.136,21	52.851,05	—	2,263
	M. O. mensual directo colect. ... ..	35.118,12	70.236,24	55,449	16.244,44	15.858,29	80.587,04	52.851,05	—	2,263
	Empleado ... ..	35.118,12	70.236,24	48,227	16.244,44	15.858,29	96.987,62	52.851,05	—	—
IX	Empleado ... ..	37.599,57	75.199,14	50,782	16.244,44	15.858,29	93.389,14	52.851,05	13.127,04	—
X	Empleado ... ..	40.445,47	80.890,94	56,403	16.244,44	15.858,29	88.404,59	52.851,05	19.690,55	—
XI	Empleado ... ..	44.703,59	89.407,18	59,392	16.244,44	15.858,29	86.561,64	52.851,05	26.254,06	—
XII	Empleado ... ..	49.586,09	99.172,18	64,927	16.244,44	15.858,29	86.900,96	52.851,05	32.817,59	—
XIII	Empleado ingreso ... ..	50.523,14	101.046,28	—	13.848,66	13.515,00	103.455,98	52.851,05	26.253,79	—
	Empleado sup. prueba ... ..	50.523,14	101.046,28	39,961	13.848,66	13.515,00	101.771,88	52.851,05	26.253,79	—
	Empleado ... ..	50.523,14	101.046,28	87,342	13.848,66	13.515,00	101.771,88	52.851,05	26.253,79	—
XIV	Aspirante 14 años ... ..	14.896,72	29.793,44	24,488	16.244,44	15.858,29	71.503,57	52.851,05	—	—
	Aspirante 15 años ... ..	15.112,45	30.224,90	24,943	16.244,44	15.858,29	74.359,56	52.851,05	—	—
	Aspirante 16 años ... ..	17.213,37	34.426,74	27,220	16.244,44	15.858,29	78.688,50	52.851,05	—	—
	Aspirante 17 años ... ..	18.486,26	36.972,52	28,435	16.244,44	15.858,29	77.786,91	52.851,05	—	—
	Aspirante apto 15 años ... ..	22.827,46	45.654,92	32,645	16.244,44	15.858,29	80.652,90	52.851,05	—	—
	Aspirante apto 16 años ... ..	24.148,57	48.297,14	33,872	16.244,44	15.858,29	79.085,33	52.851,05	—	—
	Aspirante apto 17 años ... ..	24.308,02	48.616,04	34,112	16.244,44	15.858,29	78.907,11	52.851,05	—	—

NORMA NUMERO 11

X. C.C. Fábricas de Barcelona. Enero 1979  
Valores hora prima actividad 60; a diferentes grupos de trabajo

Grupo	Directos	Grupos							
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	
II	Especialista ... ..	49,086	55,004	60,042	65,540	71,536	78,817	—	
III	Especialista A ... ..	49,086	50,272	55,293	60,792	66,809	74,085	—	
IV	Oficial 3.ª ... ..	—	50,272	50,873	56,370	62,366	69,652	—	
V	Oficial 2.ª ... ..	—	—	50,873	50,866	56,862	64,158	71,362	
VI	Oficial 1.ª ... ..	—	—	—	50,866	51,181	58,483	61,845	
VIII	Oficial 1.ª E ... ..	—	—	—	—	51,181	51,538	55,449	
Pendientes para intervalos de actividad.		Prima individual							
		Hasta act. 65 ... ..	0,597	0,615	0,831	0,725	0,766	0,766	0,766
		Hasta act. 78 ... ..	1,004	1,184	1,470	1,754	2,167	2,547	2,547
		Más de act. 78 ... ..	1,477	1,609	1,666	2,058	2,269	2,450	2,450
		Prima colectiva							
		Más de act. 60 ... ..	1,474	1,674	1,899	1,996	2,132	2,247	2,247

NORMA NUMERO 12

X. C.C. Fábricas de Barcelona. Enero 1979  
Valor hora premio actividad 60; C-1 a diferentes grupos de trabajo

Grupo	M. O. mensual indirectos	Grupos								
		1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	
I	Peón ... ..	41,809	43,707	49,518	—	—	—	—	—	
II	Especialista ... ..	41,809	43,453	49,282	53,230	60,370	67,216	—	—	
III	Especialista A ... ..	—	43,453	44,354	49,282	55,171	61,844	69,631	—	
IV	Oficial 3.ª ... ..	—	—	44,354	45,221	51,604	53,929	65,525	—	
V	Oficial 2.ª ... ..	—	—	—	45,221	45,634	52,290	60,074	67,663	
VI	Oficial 1.ª ... ..	—	—	—	—	45,634	45,764	53,534	56,679	
VIII	Oficial 1.ª E, Jefe de equipo ... ..	—	—	—	—	—	—	45,694	48,227	
Pendientes para intervalos de actividad.		Hasta act. 65 ... ..	0,503	0,503	0,488	0,508	0,570	0,603	0,623	0,643
		Más de act. 65 ... ..	0,623	0,623	0,941	1,169	1,418	1,751	1,936	2,121

NORMA NUMERO 13

X. C.C. Fábricas de Barcelona. Enero 1979

Valor hora premio personal empleado á diferentes grupos de trabajo AC - 60; C - 1

Grupo	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º	11.º	12.º
II	43,453	44,421	45,456	46,846	—	—	—	—	—	—	—
III	43,453	44,354	45,388	46,779	46,117	49,880	—	—	—	—	—
IV	—	44,354	45,221	46,636	47,788	49,711	—	—	—	—	—
V	—	—	45,221	46,643	48,751	49,183	60,721	—	—	—	—
VI	—	—	—	45,643	45,784	46,084	57,631	61,931	66,869	73,930	88,132
VII	—	—	—	—	45,784	45,884	57,417	61,683	65,983	73,258	87,688
VIII	—	—	—	—	—	45,884	48,227	57,424	60,386	71,297	85,757
IX	—	—	—	—	—	—	48,227	50,782	57,529	69,089	74,225
X	—	—	—	—	—	—	—	50,782	56,403	69,751	84,190
XI	—	—	—	—	—	—	—	—	56,403	59,392	73,828
XII	—	—	—	—	—	—	—	—	—	59,392	64,927
Pendientes para intervalos de actividad.	0,503	0,488	0,508	0,570	0,603	0,623	0,643	0,665	0,685	0,704	0,725
Hasta 65	0,623	0,941	1,169	1,653	1,751	1,836	2,121	2,308	2,495	2,680	2,867
Más de 65	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

NORMA NUMERO 14

X. C.C. Fábricas de Barcelona. Enero 1979

Valor hora premio para los aspirantes. Actividad 60; C-1

Aspirantes 14 años	24,488
Aspirantes 15 años	24,943
Aspirantes 16 años	27,220
Aspirantes 17 años	28,435
Aspirantes aptos 15 años	32,645
Aspirantes aptos 16 años	33,872
Aspirantes aptos 17 años	34,112
Pendientes para intervalos de actividad.	Hasta actividad 65 ... 0,226 Más de actividad 65 ... 0,373

NORMAS ESPECIALES PARA FABRICA DE VALLADOLID

NORMA 1. CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. Principios generales.—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciadas y no suponen ni limitación a la creación de las plazas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, no obstaculiza a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

1.2. Clasificación general.—A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

1. Mano de obra:

- 1.1. No, cualificados.
- 1.2. Profesionales de oficio.

- 2. Subalternos.
- 3. Administrativos.

4. Técnicos:

- 4.1. Técnicos titulados.
- 4.2. Técnicos no titulados.

AGRUPACION DE CATEGORIAS

Grupo I:

Ingenieros y Licenciados.

Grupo II:

Perito A.  
Perito.  
Profesor Mercantil A.  
Profesor Mercantil.  
Ayudante Técnico Sanitario.  
Asistente Social.

Grupo III:

Delineante proyectista Jefe.  
Delineante proyectista A.  
Delineante proyectista.  
Delineante primera A.  
Delineante segunda.  
Calcador (cinco años).  
Calcador.  
Reproductor de planos (cinco años).  
Reproductor de planos.

Grupo IV:

Jefe Organización primera.  
Jefe Organización segunda.  
Técnico Organización primera A.  
Técnico Organización primera.  
Técnico Organización segunda.  
Auxiliar Organización (cinco años).  
Auxiliar Organización.

Grupo V:

Jefe de Taller.  
Maestro de Taller.  
Contramaestre.  
Encargado.  
Capataz Peones.

Grupo VI:

Jefe Administración primera.  
Jefe Administración segunda.

Oficial primera administrativo A.  
Viajante.  
Oficial segunda administrativo.  
Telefonista A.  
Telefonista.  
Auxiliar administrativo (cinco años).  
Auxiliar administrativo.  
Aspirantes diecisiete años.  
Aspirante dieciséis años.

## Grupo VII:

Jefe Laboratorio primera.  
Jefe Laboratorio segunda.  
Analista Laboratorio primera A.  
Analista Laboratorio primera.  
Analista Laboratorio segunda.  
Auxiliar Laboratorio (cinco años).  
Auxiliar Laboratorio.

## Grupo VIII:

Analista sistemas.  
Analista aplicaciones.  
Programador sistemas.  
Jefe Sala Orden.  
Programador aplicaciones.  
Operador consola.  
Programador básico.  
Operador periférico.

## Grupo IX:

Almacenero (cinco años).  
Almacenero.  
Conductor.  
Cabo Guardas.  
Guarda (cinco años).  
Guarda.  
Ordenanza (cinco años).  
Ordenanza.

## Grupo X:

Jefe de Equipo primera.  
Oficial primera.  
Jefe de Equipo segunda.  
Oficial segunda.  
Jefe de Equipo tercera.  
Oficial tercera.  
Jefe Equipo especialista (cinco años).  
Especialista (cinco años).  
Jefe Equipo especialista.  
Especialista.  
Mozo Almacén (cinco años).  
Mozo Almacén.  
Peón.  
Aprendiz cuarto año.  
Aprendiz tercer año.  
Aprendiz segundo año.

Se aplicará el manual de valoración en esta Fábrica para determinar las categorías profesionales del puesto de trabajo, que se elaborará oído el Comité de Empresa y previo su informe.

## NORMA 2. SOBRE PROMOCION

2.1. Se conviene que la promoción del personal se efectúe exclusivamente por el sistema de concurso-oposición.

Para ello la Dirección fijará las plantillas teóricas de cada Departamento sobre la base de necesidades y cometidos.

2.2. El concurso-oposición se realizará entre el personal de la categoría inmediata inferior, perteneciente al Departamento en que se produzca la vacante.

Caso de no resultar apto ninguno de los anteriores candidatos se celebrará nuevo concurso, al que tendrá acceso el resto del personal de esa categoría.

2.3. Para tomar parte en el concurso-oposición se exigirá:

- Ostentar la categoría profesional que le permita presentarse al concurso.
- Antigüedad mínima en su categoría de un año.
- Poseer aptitudes físicas para el puesto de trabajo a cubrir.
- No haber tenido sanciones por faltas muy graves en los doce meses anteriores al concurso.
- No encontrarse en situación de excedencia voluntaria.

2.4. La Empresa, a través del tablón de anuncios, anunciará las vacantes o puestos a cubrir, fijándose un plazo para la presentación de instancias que serán entregadas en el Servicio de Personal que podrá rechazar las que no cumplan los requisitos requeridos en cada caso, dando conocimiento a la Comisión Mixta de tiempos y promoción del personal.

2.5. En el plazo de siete días a contar desde el cierre de la admisión de instancias, se publicará en el tablón de anuncios la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, entendiéndose simultáneamente a cada uno de ellos, por el Servicio Técnico de Personal, el programa de materias sobre las que han de versar los ejercicios teóricos-prácticos. Se procurará preparar, además, apuntes idóneos sobre dichas materias, con objeto de facilitar a los concursantes el mejor conocimiento de las mismas. Los programas versarán fundamentalmente sobre las materias cuyos conocimientos se requieren para cubrir satisfactoriamente el puesto de trabajo que se trate.

2.6. Pruebas.—A partir de la admisión de los productores a participar en el concurso, se celebrará una prueba práctica eliminatoria, adecuada en cada caso a los requisitos del puesto a ocupar.

Superada la prueba práctica, se someterá a los productores a las pruebas psicotécnicas y teóricas que se celebrarán como mínimo treinta días después de la entrega del programa.

La convocatoria quedará resuelta en un plazo máximo de ciento quince días.

Las pruebas, tanto teóricas como prácticas, para cada uno de estos concursos se determinarán por sorteo entre una serie preparada de antemano por cada especialidad; sorteo que se realizará en presencia de los participantes por la representación social del Comité, miembros del Servicio Técnico de Personal y representaciones del Servicio donde se hayan producido las vacantes, y éstas serán cubiertas en todos los casos.

2.7. Tribunal de examen.—Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

Presidente: El Jefe de Personal.

Vocales:

a) Dos representantes de la Dirección, designados por ésta o por el Jefe del Departamento donde se vayan a cubrir las vacantes.

b) Dos representantes de los trabajadores de la Comisión Mixta.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise, en casos concretos, de Organismos o personas ajenas a la Empresa.

2.8. Puntuación total.—Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, repartidos como sigue:

— Un punto por año de antigüedad en la Empresa. 0,50 por semestre o 0,25 por trimestre, hasta un máximo de 16 puntos.

— Antigüedad en la categoría: Dos puntos por año, fraccionables hasta 0,50 por trimestre y hasta un máximo de 9 puntos.

— Prueba práctica: 50 puntos.

— Prueba teórica: 25 puntos.

Total: 100 puntos.

2.9. Quienes superen sin plaza un concurso-oposición, por ser inferior el número de vacantes existentes y convocadas, tendrán derecho, por orden de puntuación y sin nueva prueba, a ocupar las vacantes que en el Departamento y para el cometido para el que se realizó la prueba se produzcan. Todo ello durante un período máximo de tres años y a contar desde la fecha de la prueba, pasado el cual tendrán que volver a realizarla.

2.10. Cuando un trabajador ocupe puesto de categoría superior se le abonarán las diferencias salariales existentes entre la categoría que ostenta y la correspondiente al puesto ocupado.

Quienes consoliden la retribución, por desempeñar el puesto durante cuatro meses ininterrumpidos o doce meses alternos, tendrán derecho a que la Comisión mixta les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, la categoría sin provocar concurso-oposición.

## NORMA 3. SOBRE ORDENACION DE SALARIOS

3.1. Las percepciones brutas de cada categoría profesional en concepto anual y mejoras sociales, serán las mismas de fábrica de Madrid-ENASA.

3.2. El salario base, cuya cuantía se concreta para cada categoría en las tablas adjuntas, se devengan todos los días del año.

3.3. Complementos salariales.

1. Complementos personales:

a) De adscripción a la Empresa (C. P. A.): Se devengará todos los días del año, excepto los domingos. Su cuantía para cada categoría se concreta igualmente en las tablas adjuntas.

b) Complemento ayuda: Se devengará según la cuantía anual descrita en norma 9, pagándose en doce mensualidades.

c) Incremento regulador: Se devengará por el personal de las categorías descritas en tabla de salarios, norma 9, cuya cuantía anual se distribuirá en doce mensualidades.

2. Complemento de puesto de trabajo:

a) Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos: Se fija la cuantía de este complemento o plus en los siguientes valores hora para todas las categorías:

- 7,82 pesetas, cuando concorra una circunstancia.
- 9,47 pesetas, cuando concurren dos circunstancias.
- 11,12 pesetas, cuando concurren las tres circunstancias.

3. Complementos de turnicidad: Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se mantiene para el personal que de forma habitual lo realice, un complemento que se fija en 45,90 pesetas por día de turno rotativo habitual, con un máximo de dieciséis días. El personal a turno será el que señalen los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

4. Complemento de nocturnidad: El valor hora de este plus será el que se abone en Fábrica Madrid, es decir el 20 por 100 del salario inicial Convenio (0,2512) según norma XIII bis.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

a) Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonarán a todo el personal a razón de treinta días de salario base más treinta días de C. P. A., adicionándose a las mismas el plus de antigüedad.

b) Pagas especiales. En la cuantía que se determina en las tablas adjuntas que se harán efectivas por partes iguales, coincidiendo con el abono de las mensualidades de febrero, abril, junio, agosto y octubre.

Estas pagas se devengan proporcionalmente en función al tiempo de adscripción a la Empresa durante el periodo a que cada una de ellas correspondan. No obstante, estas pagas tendrán derecho a percibir las los trabajadores en situación de:

- Cumpliendo el Servicio Militar.
- Baja por accidente de trabajo o enfermedad, amparada por la Seguridad Social.

3.4. Los Especialistas, Mozos de Almacén, Guardas y Almaceneros, que lleven más de cinco años de antigüedad, cobrarán las percepciones que figuran en las tablas salariales adjuntas.

3.5. Los Auxiliares, Calzadores y Reproductores de planos con cinco años de antigüedad en la Empresa cobrarán todas las percepciones como Oficiales de segunda (empleado).

3.6. Jefe de Equipo.—Dando cumplimiento a lo que determina el artículo 79 de la vigente Ordenanza Siderometalúrgica, las retribuciones de los Jefes de Equipo son las que se detallan en las tablas adjuntas.

3.7. Horas extraordinarias.—Se abonarán a los mismo valores que se abonen en Fábrica Madrid, según norma.

Tabla de valores para horas extraordinarias

Categoría	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Perito .....	365,48	10,12
Profesor mercantil .....	365,48	10,12
A. T. S. ....	365,48	10,12
Asistente Social .....	365,48	10,12
Delineante Proyectista Jefe .....	361,26	9,47
Delineante Proyectista «A» .....	339,74	9,33
Delineante Proyectista .....	308,96	9,33
Delineante primera «A» .....	291,32	8,94
Delineante primera .....	256,82	8,94
Delineante segunda .....	236,88	8,60
Calzador cinco años .....	236,88	8,60
Calzador .....	229,58	8,46
Reproductor de Planos .....	229,58	8,30
Jefe Organización de primera .....	339,74	9,49
Jefe Organización de segunda .....	308,96	9,23
Técnico Organización de primera «A» .....	291,32	8,94
Técnico Organización de primera .....	256,82	8,94
Técnico Organización de segunda .....	236,88	8,72
Auxiliar de Organización .....	229,58	8,60
Jefe de Taller .....	361,26	9,47
Maestro de Taller .....	339,74	9,00
Contramaestre .....	308,96	8,92
Encargado .....	291,32	8,69
Capataz Peones .....	256,82	8,94
Jefe Administración de primera .....	339,74	9,49
Jefe Administración de segunda .....	308,96	9,26
Oficial de primera administrativo «A» .....	291,32	8,94
Oficial de primera administrativo .....	256,82	8,94
Viajante .....	256,82	8,94
Oficial de segunda administrativo .....	236,88	8,72

Categoría	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Telefonista .....	229,58	8,33
Auxiliar administrativo cinco años .....	236,88	8,72
Auxiliar administrativo .....	229,58	8,30
Jefe Laboratorio de primera .....	339,74	9,60
Jefe Laboratorio de segunda .....	308,96	9,26
Analista Laboratorio de primera «A» .....	291,32	8,87
Analista Laboratorio de primera .....	256,82	8,87
Analista Laboratorio de segunda .....	236,88	8,60
Auxiliar Laboratorio cinco años .....	236,88	8,60
Auxiliar Laboratorio .....	229,58	8,46
Analista Sistemas .....	365,48	10,12
Analista Aplicaciones .....	365,48	10,12
Programador Sistemas .....	339,74	9,49
Jefe Sala Ordenadores .....	339,74	9,49
Programador Aplicaciones .....	308,96	9,26
Operador Consola .....	308,96	9,26
Programador Básico .....	256,82	8,94
Operador Periférico .....	256,82	8,94
Almacenero cinco años .....	236,88	8,45
Conductor .....	256,82	8,62
Cabo Guardas .....	236,88	8,52
Guarda cinco años .....	229,58	8,54
Guarda .....	221,84	8,32
Ordenanza cinco años .....	221,84	8,50
Ordenanza .....	221,84	8,30
Jefe Equipo de primera .....	299,70	8,73
Oficial de primera .....	249,75	8,73
Jefe Equipo de segunda .....	284,25	8,64
Oficial de segunda .....	236,87	8,64
Jefe Equipo de tercera .....	275,49	8,53
Oficial de tercera .....	229,58	8,53
Jefe Equipo Especialista cinco años .....	275,49	8,53
Especialista cinco años .....	229,58	8,53
Jefe Equipo Especialista .....	266,21	8,50
Especialista .....	221,84	8,50
Mozo Almacén cinco años .....	229,58	8,53
Mozo Almacén .....	221,84	8,50
Peón .....	208,97	8,41

Plus de nocturnidad (valor hora):

Jefe Equipo primera .....	25,21
Oficial de primera .....	25,21
Jefe Equipo segunda .....	23,92
Oficial de segunda .....	23,92
Jefe Equipo tercera .....	23,18
Oficial de tercera .....	23,18
Jefe Equipo Especialista cinco años .....	23,18
Especialista cinco años y Mozo Almacén .....	23,18
Especialista, Mozo Almacén .....	22,40
Peón .....	21,10

NORMA 5. INCENTIVOS

5.1. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:

a) Primas directas: Se seguirá manteniendo el actual sistema de primas, es decir: Se aplicarán los porcentajes que en función del rendimiento se determinan más adelante el valor que resulte para cada categoría laboral de las siguientes fórmulas:

$$\text{Salario hora (Sh)} = \frac{\text{Salario base} + \text{C.P.A.}}{8} \times K$$

aplicándose el 20 por 100 para el rendimiento de 60 puntos hora y el 80 por 100 para rendimiento de 80 puntos hora. El periodo de adaptación será objeto de estudio en cada caso concreto por la Comisión mixta de tiempos y promoción, pero en ningún caso podrá sobrepasar los treinta días de duración.

«K» es un coeficiente que se determina en el momento de confeccionar las tablas salariales y en función de las retribuciones pactadas.

Los valores para este coeficiente durante el año 1979 son los siguientes:

Oficial de 1.ª .....	K = 0,9423
Oficial de 2.ª .....	K = 0,9621
Oficial de 3.ª .....	K = 0,9781
Especialista y Mozo de Almacén (cinco años) .....	K = 0,8813
Especialista y Mozo de Almacén .....	K = 1,004
Jefes de Equipo y Aprendices .....	K = 1

Los anteriores valores del coeficiente K rigen también para la fórmula de los semanales a prima indirecta.

b) Trabajos no controlados: En caso de trabajos no controlados se pagará la prima a rendimiento 74. Se consideran como



trabajos no controlados el entretenimiento de los puntos de engrase que representan las máquinas, así como la limpieza de las mismas, el área de trabajo y los útiles.

c) Paradas abonables: Las horas de paro alcanzarán los valores equivalentes a Fábricas de Madrid, pero sin perder las peculiaridades propias de nuestro sistema de primas.

Por lo tanto, se aplicará un valor de 24,44 pesetas horas en todos los casos individuales en que el porcentaje de paro en periodo de liquidación no alcance valores máximos del 10 por 100 sobre las horas de presencia.

En los casos en que los valores de paro excedan de dicho porcentaje, se pagarán con los valores del siguiente cuadro en pesetas hora:

Peón: 43,32 pesetas.  
Especialistas: 45,11 pesetas.  
Oficial de tercera: 46,17 pesetas.  
Oficial de segunda: 51,24 pesetas.  
Oficial de primera: 54,98 pesetas.

El operario directo que, como consecuencia de estar en paro, realice trabajos en una Sección en la que se perciba prima indirecta, cobrará durante ese tiempo a rendimiento 74. En el caso de que vaya a un puesto de prima directa cobrará a no control en tanto no se adapte. Igual ocurrirá con el personal indirecto que sea trasladado a un puesto directo.

d) Primas indirectas: En el sistema de primas indirectas tendrá incidencia el punto hora equivalente (P. H. E.) de los operarios directos de la Fábrica y una estimación de méritos que podrá llegar hasta 1,20 y que no podrá ser inferior a 1, cuya fórmula desarrollada es la siguiente:

$$VH \text{ (Ptas/hora)} = a \text{ (PHE} - 78) + b \text{ (EM} - 1) + I$$

Siendo:

a = 0,02 del salario hora.  
b = 0,2 del salario hora.  
I = un coeficiente distinto para cada categoría según se detalla en las tablas adjuntas.  
El salario hora es

$$\frac{\text{Salario base} + \text{CPA}}{8} \times K$$

para los semanales y

$$\frac{\text{Salario base}}{240} + \frac{\text{CPA}}{208}$$

para los mensuales.

Percibirá esta prima todo el personal no sometido a control directo. El personal comprendido en las categorías de Ingeniero, Licenciado y asimilado en sus tres escalones no percibe esta prima. Los Jefes de Equipo quedan incluidos a todos los efectos en este premio.

5.2. El número de horas de prima a abonar durante el periodo de vacaciones reglamentarias será de 133.

#### NORMA 6. ORGANIZACION EMPRESA

6.1. El personal con categoría de Especialista que, en un futuro, tenga que ingresar en la plantilla de la Fábrica de Valladolid, lo hará directamente a trabajos controlados.

6.2. En igualdad de condiciones, tendrá preferencia de entrada en la Fábrica hijos y hermanos de trabajadores de la misma e igualmente los hijos de viudas de trabajadores o de trabajadores jubilados de la misma.

6.3. Comodines.—Tienen como misión atender al normal funcionamiento de la línea a la que pertenecen; desarrollando para ello, con su trabajo el de aquellos puestos que accidentalmente queden sin cubrir por las siguientes causas:

a) Absentismo: Lo que incluye ausencias o salidas de Fábrica. En las ausencias por baja, el comodín sustituirá al operario hasta un periodo de dos meses, fecha en la que el operario pasa a la plantilla pasiva y puede ser sustituido por otro operario diferente al comodín.

b) Consultas y desplazamientos dentro de Factorías (personal, servicio médico, servicios varios de Fábrica ...).

No es en ningún caso su misión atender aquellas ausencias del puesto de trabajo debidas a las necesidades físicas normales (retrete, máquinas de bebidas), para las que ya está previsto un coeficiente de descanso al establecer los tiempos.

6.4. La categoría de los llamados «comodines», será determinada en cada caso por la Oficina Técnica de Personal, y será la inmediata superior a la de puesto de mayor categoría que

tenga que cubrir, siendo como máximo la de Oficial de primera. Dichas plazas serán sacadas a concurso-oposición entre los componentes de la línea donde salgan las plazas a cubrir y entre aquellos que ostenten la categoría inmediata inferior a la del puesto a ocupar. No obstante, se regularizarán las categorías de «comodines» en aquellos operarios que en la actualidad lleven desarrollando dichas funciones durante un periodo de más de cuatro meses continuados o un año alterno, según lo establecido en la Ley.

Su número vendrá fijado para cada línea fundamentalmente en base al absentismo medio.

6.5. Otras funciones del comodín.—Los comodines, cuando sus servicios en la línea no sean requeridos, desarrollarán labores propias de la categoría laboral que ostentan. Si las circunstancias o necesidades se modificaran, podrán ser destinados con carácter permanente a puestos de la citada categoría, dentro de la línea o Servicio al que pertenezcan o dentro de otro Servicio o Taller de la Fábrica.

6.6. Con independencia de las horas de trabajo reales o efectivas pactadas, se mantiene durante la vigencia del presente Convenio un descanso para el bocadillo de diez minutos diarios.

6.7. Los descuentos por retrasos se regularán de la forma siguiente:

a) Se mantiene la tolerancia existente de tres minutos a partir de la hora oficial de entrada.

b) Los descuentos lo serán de cuarto en cuarto de hora. Es decir, como ejemplo: Quienes se incorporen después de los tres minutos y hasta los quince, perderán tan sólo quince minutos, y así sucesivamente.

c) Serán sancionables los retrasos en que se incurra en el mes y a partir del sexto.

#### NORMA 7. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo se realizarán siguiendo el horario que se elabore por la Comisión paritaria del Convenio, teniendo en cuenta que para la unificación del mismo durante todo el año y recuperación homogénea de sábados festivos y puentes, el horario de los sábados laborables, que termina al mediodía, se prolonga en aras de esa uniformidad.

Durante la vigencia del Convenio, las horas de noche tenderán a ser suprimidas si las condiciones de trabajo lo permiten.

#### NORMA 8. ATENCIONES SOCIALES

8.1. La Empresa acoplará al personal de capacidad física disminuida en puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes.

8.2. Se llevarán a cabo las gestiones oportunas ante los Organismos oficiales y de acuerdo con los estudios que realice la Comisión mixta competente, para el establecimiento de un Centro de Empleo protegido para trabajadores con capacidad física disminuida.

8.3. Fondo social.—Con destino al Fondo social, la Empresa aportará, en el año 1979, 1.207.324,80 pesetas (sin incluir en esta cifra la que corresponda a Fábrica de Valladolid al realizar el prorrateo de la cantidad asignada para todo el grupo), que serán administradas por una Comisión creada al efecto en el seno de la de aplicación y vigilancia. Esta Comisión determinará las cantidades que de ese Fondo se destinarán a becas y para el Fondo de ayuda a subnormales. Los beneficios que puedan derivarse de la explotación de máquinas automáticas de bebidas pasarán a engrosar el Fondo social.

8.4. Grupo de Empresa.—Para las actividades de este grupo se destinarán durante el año 1979, 499.500 pesetas.

8.5. Economato.—La «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima», está incluida en los economatos laborales del INI y sus Empresas, y en la medida que por dicho Instituto se extienda la prestación de este Servicio al ámbito territorial de la Fábrica de Valladolid, serán de aplicación los beneficios de dicho economato. La Dirección se compromete a efectuar conjuntamente con el Comité de Empresa, las gestiones oportunas ante los Organismos competentes para lograr la instalación de un economato del INI, de acuerdo con la Comisión mixta correspondiente.

8.6. Fiesta de Reyes.—Todos los productores con hijos en edades hasta nueve años cumplidos percibirán por este concepto una gratificación anual de acuerdo con la siguiente escala:

Cero a tres años cumplidos: 125 pesetas.  
Cuatro a siete años cumplidos: 200 pesetas.  
Ocho a nueve años cumplidos: 350 pesetas.

Estos valores se adecuarán en Comisión mixta con un incremento del 11 por 100.

Tabla de salarios 1979 (percepciones brutas), efectividad 1979

Categorías	Salario base		Complementos			Prima o premio	
	Diario o mensual	C. P. A. Diario o mensual	Pagas especiales	Complementos ayuda	Incrementos regulación	Salario hora SH	Coefficiente I
1. 1.—Ingeniero licenciado y asimilados (ingreso) ...	22.510	33.250	79.394	27.968	29.246		
1. 2.—Ingeniero licenciado y asimilados (superar prueba seis meses) ...	22.510	33.250	79.394	27.968	29.246	81.602	81.602
1. 3.—Ingeniero licenciado y asimilados ...	22.510	33.250	79.394	27.968	29.246	180.333	180.333
2. 1.—Perito A ...	22.110	26.162	143.716	27.968	32.817	217,90	93,69
2. 2.—Perito ...	22.110	20.376	143.716	27.968	32.817	190,09	84,32
2. 3.—Perito mercantil A ...	22.110	26.162	143.716	27.968	32.817	217,90	93,69
2. 4.—Perito mercantil ...	22.110	20.376	143.716	27.968	32.817	190,09	84,32
2. 5.—A. T. S. ...	22.110	19.775	143.716	27.968	32.817	187,19	83,34
2. 6.—Asistente Social ...	22.110	20.487	143.716	27.968	32.817	190,62	78,06
3. 1.—Delineante Proyectista Jefe ...	20.590	24.226	143.716	27.968	32.817	202,26	88,14
3. 2.—Delineante Proyectista A ...	20.230	21.542	143.716	27.968	19.691	187,86	83,23
3. 3.—Delineante Proyectista ...	20.230	18.359	143.716	27.968	13.127	172,56	78,07
3. 4.—Delineante 1.ª A ...	19.390	15.727	143.716	27.968	—	156,40	72,47
3. 5.—Delineante 1.ª ...	19.390	12.629	143.716	27.968	—	141,51	67,45
3. 6.—Delineante 2.ª ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
3. 7.—Calcedor (cinco años) ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
3. 8.—Calcedor ...	18.350	9.865	143.716	27.968	—	123,89	61,32
3. 9.—Reproductor planos (cinco años) ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
3.10.—Reproductor planos ...	18.000	10.013	143.716	27.968	—	123,14	61,00
4. 1.—Jefe organización 1.ª ...	20.590	21.309	143.716	27.968	26.254	188,24	83,41
4. 2.—Jefe organización 2.ª ...	20.080	18.504	143.716	27.968	19.691	172,63	78,06
4. 3.—Técnico organización 1.ª A ...	19.390	15.727	143.716	27.968	—	156,40	72,47
4. 4.—Técnico organización 1.ª ...	19.390	12.629	143.716	27.968	—	141,51	67,45
4. 5.—Técnico organización 2.ª ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
4. 6.—Auxiliar organización (cinco años) ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
4. 7.—Auxiliar organización ...	18.350	9.865	143.716	27.968	—	123,89	61,32
5. 1.—Jefe talleres ...	20.540	24.274	143.716	27.968	32.817	202,26	88,14
5. 2.—Maestro talleres ...	19.520	21.383	143.716	27.968	26.254	184,14	81,84
5. 3.—Contramaestre ...	19.520	19.053	143.716	27.968	19.691	172,93	78,07
5. 4.—Encargado ...	18.850	18.413	143.716	27.968	13.127	167,06	75,96
5. 5.—Capataz Peones ...	18.330	13.969	143.716	27.968	—	142,09	67,45
6. 1.—Jefe administrativo de 1.ª ...	20.590	21.309	143.716	27.968	26.254	188,24	83,41
6. 2.—Jefe administrativo de 2.ª ...	20.080	18.504	143.716	27.968	19.691	172,63	78,06
6. 3.—Oficial 1.ª administrativo A ...	19.390	15.727	143.716	27.968	—	156,40	72,47
6. 4.—Oficial 1.ª administrativo ...	19.390	12.629	143.716	27.968	—	141,51	67,45
6. 5.—Viajante ...	19.390	12.629	143.716	27.968	—	141,51	67,45
6. 6.—Oficial segunda administrativo ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
6. 7.—Telefonista A ...	18.070	12.220	143.716	27.968	—	134,04	64,70
6. 8.—Telefonista ...	18.070	9.944	143.716	27.968	—	123,10	61,00
6. 9.—Auxiliar administrativo (cinco años) ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
6.10.—Auxiliar administrativo ...	18.350	9.865	143.716	27.968	—	123,89	61,32
6.11.—Aspirante diecisiete años ...	11.010	4.901	143.716	27.968	—	89,44	41,63
6.12.—Aspirante dieciséis años ...	11.010	3.795	143.716	27.968	—	84,12	39,85
7. 1.—Jefe Laboratorio primera ...	20.590	21.309	143.716	27.968	26.254	188,24	83,41
7. 2.—Jefe Laboratorio segunda ...	20.080	18.504	143.716	27.968	19.691	172,63	78,06
7. 3.—Analista Laboratorio primera A ...	19.390	15.727	143.716	27.968	—	156,40	72,47
7. 4.—Analista Laboratorio primera ...	19.390	12.629	143.716	27.968	—	141,51	67,45
7. 5.—Analista Laboratorio segunda ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
7. 6.—Auxiliar Laboratorio (cinco años) ...	18.920	11.388	143.716	27.968	—	133,58	64,70
7. 7.—Auxiliar Laboratorio ...	18.350	9.865	143.716	27.968	—	123,89	61,32
8. 1.—Analista Sistemas ...	22.110	26.763	143.716	27.968	32.817	220,79	93,93
8. 2.—Analista Aplicaciones ...	22.110	24.658	143.716	27.968	32.817	210,67	90,52
8. 3.—Programador Sistemas ...	20.590	21.324	143.716	27.968	26.254	188,31	82,71
8. 4.—Jefe Sala Ordenadores ...	20.590	21.324	143.716	27.968	26.254	188,31	82,71
8. 5.—Programados Aplicaciones ...	20.080	18.559	143.716	27.968	19.691	172,89	75,96
8. 6.—Operador Consola ...	20.080	18.599	143.716	27.968	19.691	172,89	75,96
8. 7.—Programador Básico ...	18.920	13.372	143.716	27.968	—	143,12	65,48
8. 8.—Operador Periférico ...	18.920	13.372	143.716	27.968	—	143,12	65,48
9. 1.—Almacenero (cinco años) ...	18.330	11.965	143.716	27.968	—	133,90	64,70
9. 2.—Almacenero ...	18.330	9.885	143.716	27.968	—	123,90	61,32

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**21299** ORDEN de 3 de agosto de 1979 por la que se incluye a la Empresa «Audiberia Valoraciones, S. A.», en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Constructoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, de la Empresa «Audiberia Valoraciones, S. A.», en la Sección Especial de Empresas Constructoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de agosto de 1979.—P. D., el Subsecretario, José Enrique García-Romeu Fieta.

Ilmo. Sr. Director general de Tecnología y Seguridad Industrial.

**21300** RESOLUCION de la Delegación Provincial de Huelva por la que se hace público el otorgamiento del permiso de exploración, que se cita.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Huelva hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de exploración:

Número 14.373; nombre, «María del Carmen»; mineral, sección C); cuadrículas, 2.970; meridianos, 3° 14' y 2° 41' W., y paralelos, 38° 00' y 37° 50' N.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Huelva, 30 de junio de 1979.—El Delegado provincial, José de Moya.

**21301** RESOLUCION de la Delegación Provincial de La Coruña referente a la autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública. (Expediente 32.095).

Visto el expediente de referencia, incoado a instancia de «Fuerzas Eléctricas del Noroeste, S. A.», con domicilio en Fernando Macías, 2, La Coruña, en el que solicita autorización administrativa y declaración en concreto de utilidad pública para línea aérea de media tensión a 15/20 KV., centro de transformación aéreo de 25 KVA. y red de baja tensión, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1968, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, también de 20 de octubre, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar una línea aérea a 15/20 KV., de 2.295 metros de longitud, con origen en línea S. Pedro de Mezonzo-Teixeiro (expediente número 27.173) y final en estación transformadora, tipo intemperie, de 25 KVA., en el lugar de Días, Ayuntamiento de Vilasantar.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, debiendo solicitarse la indicada aprobación en un plazo máximo de seis meses. Caso de no ser factible lo anteriormente expuesto, se procederá por el peticionario de la autorización a cumplimentar lo que para concesión de prórroga se ordena en el capítulo IV del Decreto 1775/1967, de 22 de julio.

La Coruña, 16 de julio de 1979.—El Delegado provincial, Luis López Pardo-López Pardo.—5.121-2.

Categorías	Salario base		C. P. A.		Complementos		Prima o premio	
	Diario o mensual	Diario o mensual	Diario o mensual	Pagos especiales	Complementos ayuda	Incrementos regulación	Salario hora SH	Coficiente I
9. 3.—Conductor ...	18.690	13.317	143.716	27.968	141,90	67,45		
9. 4.—Cabo Guardas ...	18.520	11.778	143.716	27.968	133,90	64,70		
9. 5.—Guarda (cinco años) ...	18.520	9.504	143.716	27.968	122,86	61,00		
9. 6.—Guarda ...	18.070	9.488	143.716	27.968	120,81	60,23		
9. 7.—Ordenanza (cinco años) ...	18.440	9.582	143.716	27.968	122,90	61,00		
9. 8.—Ordenanza ...	18.000	9.537	143.716	27.968	120,65	60,24		
10. 1.—Jefe Equipo primera ...	623	629,50	143.716	27.968	156,56	72,80		
10. 2.—Oficial primera ...	619	580,00	143.716	27.968	133,22	67,78		
10. 3.—Jefe Equipo segunda ...	616	580,00	143.716	27.968	149,50	70,438		
10. 4.—Oficial segunda ...	616	446,50	143.716	27.968	127,775	64,81		
10. 5.—Jefe Equipo tercera ...	608,50	526,00	143.716	27.968	141,81	67,695		
10. 6.—Oficial tercera ...	608,50	397,00	143.716	27.968	122,835	62,232		
10. 7.—Jefe Equipo Especialista (cinco años) ...	608,50	493,00	143.716	27.968	137,68	66,30		
10. 8.—Especialista (cinco años) ...	608,50	397,00	143.716	27.968	110,77	55,39		
10. 9.—Jefe Equipo Especialista ...	608,50	487,00	143.716	27.968	134,18	65,158		
10.10.—Especialista ...	606,50	344,00	143.716	27.968	119,247	60,00		
10.11.—Mozo Almacén (cinco años) ...	606,50	397,00	143.716	27.968	110,77	55,39		
10.12.—Mozo Almacén ...	606,50	344,00	143.716	27.968	119,247	60,00		
10.13.—Peón ...	600,00	274,00	143.716	27.968	109,25	62,03		
10.14.—Aprendiz cuarto año ...	387,00	163,00	143.716	27.968	68,75	41,62		
10.15.—Aprendiz tercer año ...	387,00	141,00	143.716	27.968	63,50	39,78		
10.16.—Aprendiz segundo año ...	232,00	211,00	143.716	27.968	55,38	36,29		