

títulos de becarios en papel continuo y los enviará a las Delegaciones Provinciales de Educación y Ciencia, Gerencias de Universidades o Direcciones de Centros Universitarios radicados en localidades que no sean cabeceras de Distrito Universitario.

Estos Organismos harán entrega de los títulos de becarios a los beneficiarios, previa presentación de las credenciales y justificación de haber cumplido los requisitos correspondientes.

Para entregar el título de becario se deberá justificar ante el Organismo competente, con el Libro de Familia, el número de miembros computables, y con el documento nacional de identidad o con el Carné Escolar, la identidad de quien lo recoge, así como su domicilio familiar.

Los Organismos citados llevarán el Libro-Registro, confeccionado por el Centro de Proceso de Datos por niveles o grados educativos, en la forma y con los requisitos establecidos. Los Libros-Registro estarán a cargo de un funcionario del Organismo, y de sus asientos dará fe el referido funcionario.

Los Organismos indicados anteriormente confeccionarán unas relaciones comprensivas de aquellos alumnos a quienes se les ha concedido ayuda, y las enviarán a las Cajas de Ahorros autorizadas para el pago. No se podrá hacer efectiva ninguna ayuda contra la presentación del título de becario si no figura el alumno en el listado o relación correspondiente, y para el abono de su importe deberá el propio alumno, su padre, madre o tutor, firmarlo en presencia del funcionario de la Caja de Ahorros.

Los alumnos sólo podrán cobrar el importe del título de becario en las Cajas de Ahorro que previamente hayan sido designadas por las autoridades correspondientes de las mismas, y de cuya designación, domicilio y características se dará cuenta al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante; asimismo, este Organismo recibirá información mensualmente de los pagos hechos por provincias.

Remitidos por el Centro de Proceso de Datos a los Organismos correspondientes los títulos de becarios extendidos en papel continuo referentes a cada nivel o grado del sistema educativo, se deberán enviar al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, y a efectos de rigurosa justificación de cuentas, relación de títulos entregados, títulos de becarios inutilizados por causas inherentes a la ejecución del servicio, o que no se hayan utilizado, más los inutilizados al realizarse el proceso mecánico. Esta remisión irá acompañada de una relación de títulos afectados, con mención expresa de la numeración y clase correspondiente, y será autorizada, con la firma del Director del Centro de Proceso de Datos, de acuerdo con la información que le haya sido facilitada al mismo, por los Organismos que tramitan todo el proceso de ayuda al estudio.

Tercero. *Credenciales de becarios.*—Las credenciales de ayudas concedidas en concepto de renovación serán enviadas por el Centro de Proceso de Datos a los Organismos correspondientes antes del 15 de junio de 1979.

Cuarto. *Ayudas que se abonan por Documento Económico-Contable.*—Las Delegaciones Provinciales de Educación y Ciencia, una vez que tengan resuelto el trámite de las ayudas individualizadas concedidas que se abonan por documento económico-contable, y cumplidos los requisitos correspondientes, procederán a enviar en el más breve plazo, posible al Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante las relaciones cuadruplicadas de becarios para la iniciación por éste de la tramitación correspondiente.

Lo que digo a VV. II.

Dios guarde a VV. II.

Madrid, 10 de julio de 1979.—El Presidente, Fernando Lanzaco Bonilla.

Ilmos. Sres. Secretario general del Instituto Nacional de Asistencia y Promoción del Estudiante, Presidentes de los Jurados de Selección Universitaria y Presidentes de las Comisiones Provinciales de Promoción Estudiantil.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**21381** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.» y sus trabajadores, y Resultando que con fecha 19 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la representación legal de la Empresa «Cointra, S. A.», acompañando el texto del Convenio Colectivo referenciado, y la documentación complementaria, solicitándose la pertinente homologación;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia 2.ª del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de

19 de enero, se dispuso cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2 del mismo texto legal, y con suspensión del plazo fijado para la homologación, el expresado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 11 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente expediente se han adoptado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

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 Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 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 a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos 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, procede su homologación, habida cuenta de la conformidad otorgada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos; si bien habrá de tenerse en cuenta que lo establecido en el artículo 5.º del expresado Convenio no podrá ser interpretado nunca en contra de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, modificada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, en el sentido de que el presente Convenio obliga por todo el tiempo de su vigencia con exclusión de cualquier otro.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores, de los centros de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) y Puzol (Valencia), con la advertencia de que ello se entienda sin perjuicio de los preceptos que se establecen 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.—Que el artículo 5.º del Convenio ha de entenderse condicionado por lo que dispone el artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos, modificada por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo.

Tercero.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto.—Notificar la presente Resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no podrán interponer recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de Resolución aprobatoria.

Madrid, 16 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel de Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO DE «COINTRA, S. A.»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Objeto y ámbito del Convenio

Artículo preliminar.—Todos los que integramos la Empresa «Cointra, S. A.», como colectivo social, nos comprometemos a respetar la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el marco de la Constitución Española y dentro del Ordenamiento legal vigente.

Art. 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de los Centros de Alcalá de Henares y Puzol, independientemente del tipo de contrato establecido.

Podrá adherirse al presente Convenio todo el personal de las Delegaciones Comerciales de «Cointra, S. A.», según lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, con las modificaciones que para dicha adhesión se convengan en atención a las peculiaridades de cada localidad y clase de trabajo de cada Centro.

Art. 2.º *Publicación y unidad de contenido.*—A partir de la fecha de homologación del presente Convenio por la Dirección General de Trabajo, se dará al mismo la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción.

Art. 3.º *Ámbito temporal y denuncia.*—Independientemente de la fecha de homologación del presente Convenio, su eficacia será desde el 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes, con una antelación de tres

meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la duración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Rescisión*.—Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes. Dicha rescisión podrá afectar a uno o más Centros, según sea el ámbito de su incumplimiento.

## CAPITULO II

### Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Absorción*.—Las condiciones pactadas en este Convenio no son compensables ni absorbibles global y anualmente consideradas con las que anteriormente rigiesen. Se aplicarán al presente Convenio todas las mejoras establecidas por normativa legal o Convenio Colectivo de ámbito superior si, globalmente consideradas, superasen al nivel total anual del Convenio.

Art. 6.º *Vigilancia y seguimiento del Convenio*.—La vigilancia de aplicación del Convenio la realizará la Comisión negociadora de Puzol (los doce miembros) y el Comité de Alcalá hasta un máximo de doce miembros o en quienes estos órganos deleguen.

En caso de no haber acuerdo se recurrirá a la autoridad laboral competente.

Art. 7.º *Garantías personales*.—Se respetarán las situaciones personales que, globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que corresponden a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Los complementos voluntarios pasarán a denominarse complementos personales, no pudiendo ser absorbidos durante la vigencia del presente Convenio, salvo en los casos previstos en el artículo 13.

Todo trabajador con categoría profesional de Oficial de Tercera, Segunda o Primera y que no haya renunciado al ejercicio de dicha categoría expresamente y de común acuerdo con la Empresa, quedará adaptado necesariamente a uno de los niveles existentes en la categoría que le corresponda.

### Art. 8.º *Vías de reclamación*:

1. Todos los trabajadores podrán hacer uso de este derecho personalmente o a través de sus representantes sindicales.

2. Toda reclamación deberá ser formulada ante el mando del Centro donde el trabajador preste sus servicios o ante quien corresponda, con información previa al mando, dando conocimiento al mismo tiempo a los representantes sindicales. Se deberá contestar a la reclamación en el plazo de tres días hábiles.

3. Si no se resolviera la reclamación en el plazo antedicho el interesado o los representantes sindicales elevarán dicha queja ante quien corresponda, para su solución en un plazo máximo de cinco días hábiles.

4. Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente ante Dirección de Personal, debiendo dar conocimiento por escrito a los representantes sindicales. La resolución por parte del Departamento de Personal deberá estar en poder de los representantes sindicales antes de que transcurran seis días hábiles.

Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en este Convenio, se sobreentiende el derecho a recurrir, en su caso, ante las autoridades laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite establecido anteriormente.

Art. 9.º *Periodo de prueba*.—Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

Personal Técnico titulado: Seis meses.  
Operarios no cualificados: Dos semanas.  
Resto de personal: Tres meses.

## CAPITULO III

### Participación en la gestión

Art. 10. *Organos representativos*.—El Comité de Empresa podrá emitir comunicaciones a los trabajadores a través de los tabloneros de anuncios destinados a tal fin o directamente, siempre que dichos comunicados se refieran a temas relacionados con la Empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados tendrán que ser aprobados antes de su difusión por el Comité de Empresa, haciendo llegar el texto del mismo a la Dirección de Personal.

En la misma forma la Dirección de Personal pasará copia al Comité de Empresa de los comunicados que inserte en los tabloneros de anuncios y que sean referentes a la vertiente de relaciones laborales.

Asimismo los Comités de Empresa podrán utilizar los medios de reproducción de la Empresa, para la emisión de circulares que se refieran a cuestiones internas de la misma.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas al mes para desarrollar todas las funciones de su cargo representativo y, en su caso, sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa. Los delegados del Comité tendrán derecho a permutar su puesto, cambiando de turno, para asistir a las reuniones preparatorias, tanto de las sesiones del Comité con

los organismos de Dirección, como los de estos con el Comité, avisando con veinticuatro horas de antelación a su Jefe inmediato.

Los Secretarios de los Comités de Alcalá y Puzol para el ejercicio de sus funciones podrán disponer de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 50 por 100 más del asignado a un delegado del Comité.

En los traslados del personal a otros puestos de trabajo o Centros, los miembros del Comité de Empresa no podrán ser cambiados mientras dure su representación, salvo por voluntad propia.

Ningún trabajador elegido como miembro del Comité podrá ser sancionado o despedido por el ejercicio de su representación sindical.

Si por causas de supuestas faltas graves o muy graves debidas a otras causas, la Empresa decidiese sancionar o despedir, el miembro del Comité de Empresa recurrirá a Magistratura.

En el caso de declararse despido improcedente por la jurisdicción laboral, la Empresa no podrá negarse a la readmisión.

Art. 10 bis). *Secciones Sindicales*.—La Dirección reconoce a las Secciones Sindicales cuya actividad en el seno de la Empresa será la siguiente:

Transmitir información y propaganda a sus afiliados a través de los tabloneros de información sindical existentes en los Centros de producción.

Proceder al cobro de cuotas; siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo.

Designar a un delegado y comunicar su nombre a la Dirección de la Empresa.

Conceder al delegado de cada Sección Sindical, cuando no sea miembro del Comité de Empresa, un cómputo por mes de trabajo de diez horas retribuidas para actividades relacionadas con el cargo desempeñado. Cuando la utilización del tiempo concedido se produzca fuera de la Empresa habrá que notificárselo a la Dirección de Personal con veinticuatro horas de anticipación.

Para que una Sección Sindical sea reconocida deberá demostrar un mínimo de 50 afiliados por Centro de trabajo.

Las Secciones Sindicales podrán negociar, a partir de la homologación del presente Convenio, sus derechos, garantías y formas de actuación.

En aquellos casos particulares (Secretarios del Comité, Secretarios de Comisiones, etcétera) que por su carácter específico no pudieran atender a su puesto de trabajo con continuidad y mientras dure su ausencia la Empresa podrá, con carácter interino, cubrir dicho puesto sin menoscabo alguno de categoría, mando y remuneración económica del titular del puesto.

### Art. 11. *Información*.

a) Anualmente, ambos Comités recibirán la Memoria económica de la Empresa.

b) Cada trimestre, los Comités deberán ser informados por la Dirección sobre los siguientes puntos:

Evaluación general del sector económico a que pertenece la Empresa.

Evolución de los negocios y la situación de la producción.

Cifras de ventas en pesetas.

Programas de producción.

Evolución probable del empleo en la Empresa.

Créditos.

Planes de inversión.

Cifras de «stocks».

Situación financiera de la Empresa.

Y en general sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Mensualmente cada Comité se reunirá con la Dirección de la Unidad de Producción respectiva para recibir información actualizada sobre aspectos de dicha Unidad de Producción, con arreglo a los siguientes puntos:

Programas de producción y cumplimiento de los mismos.

Inversiones.

Evolución del empleo.

Movilidad o reestructuración de plantillas.

Evolución de la productividad y de la actividad elaborada con datos reales y desglosados por Unidad de Fabricación.

Evolución del absentismo.

Modificaciones de procesos de trabajo.

En todos los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, procesos de absorción, fusión o modificación del status jurídico de la Empresa, traslado total o parcial de las instalaciones, el Comité será informado con carácter previo al planteamiento de estas situaciones.

### Calidad.

Art. 12. *Participación*.—Con base al contenido de esta información, el Comité de Empresa podrá formular proposiciones a la Dirección que serán consideradas y debatidas conjuntamente.

Especialmente el Comité de Empresa intervendrá en los siguientes aspectos:

a) Empleo: Los Comités serán informados de las necesidades de contratación del nuevo personal en las fábricas, cobertura de vacantes, perfiles exigidos a los candidatos, fuentes de reclutamiento a emplear, tipo de pruebas a realizar en la contratación. Serán informados igualmente, antes de la contratación en firme del criterio seguido en la selección del personal, en las altas y bajas que se produzcan en la plantilla, pudiendo comprobar a solicitud del trabajador la conformidad de éste con la liquidación percibida.

b) Formación: Los Comités de Empresa serán informados de la política de formación, pudiendo presentar sugerencias sobre el diseño de nuevos cursos, enfoque de los mismos y evaluación de los resultados. Interviniendo en lo concerniente a esta materia.

c) Disciplina: Cuando la Dirección de la Empresa decida imponer medidas disciplinarias por supuestas faltas laborales graves o muy graves, lo comunicará simultáneamente al infractor y al Comité de Empresa.

En el caso de que la sanción que corresponda imponer sea el despido, será preceptivo que exista un informe previo del

Comité de Empresa, siempre que éste sea emitido dentro de los dos días siguientes a la comunicación que del despido se haya dado al Comité.

Dicho informe será estudiado por la Dirección antes de comunicar la decisión final al interesado. Si la Empresa mantiene la decisión del despido, el trabajador recurrirá a Magistratura.

## CAPITULO IV

### Clasificación profesional

Art. 13. El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Reglamento de Régimen Interior vigente y párrafos siguientes:

Con el fin de simplificar la escala salarial del Convenio, se ha decidido establecer las equiparaciones de niveles que figuran en los cuadros que aparecen a continuación.

Los cambios efectuados en los cuadros de los niveles 1.03 a 1.02, 1.04 a 1.03 y 1.05 a 1.04 producirán las absorciones necesarias del complemento personal, con el fin de que sus incrementos de retribución sean los pactados en Convenio.

#### 1. Técnicos, administrativos y subalternos

Nivel	Titulados	Técnicos Taller	Técnicos Oficina	Administrativos	Técnicos Organización	Técnicos Laboratorio	Subalternos
1.01	Titulados superiores.						
1.02	Titulados medios y A.T.S.	Jefes de Taller.		Jefes 1.ª	Jefes 1.ª	Jefes 1.ª	
1.03	Maestros industriales.	Maestros Taller, Contramaestre, Encargados.	Delineantes Proyectistas.	Jefes 2.ª	Jefes 2.ª	Jefes 2.ª	
1.04			Delineantes 1.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª	Analista 1.ª	
1.05			Delineantes 2.ª	Oficial 2.ª	Oficial 2.ª	Analista 2.ª	
1.06		Capataz.					Cabo Guardas, Chófer T. camión y Listero.
1.07			Calcador, Reproductor planos.	Auxiliar.	Auxiliar.	Auxiliar Laboratorio.	Vigilante, Portero, Telefonista, Almacenero, Ordenanza.

#### 2. Personal operario

Nivel	Profesionales cualificados	Personal no cualificado
2.01	Oficiales de primera.	—
2.02	Oficiales de segunda.	—
2.03	Oficiales de tercera.	—
2.04		Especialistas.
2.05		Peones.

#### 3. Personal en régimen de transición

Nivel	Aprendices cualificados	Pinches	Aspirantes oficina
3.01	De tercer año.	17 años.	17 años.
3.02	De segundo año.	18 años.	16 años.
3.03	De primer año.	15 años.	15 años.

## CAPITULO V

### Retribuciones

Art. 14. *Generalidades.*—Las remuneraciones económicas contenidas en el presente Convenio sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa, serán devengadas por trabajo prestado a partir de la actividad 100 computada para cada cierre de trabajo.

A estos efectos y con el fin de garantizar que las penalizaciones que se deriven del presente artículo por no alcanzar los operarios la actividad mínima exigible de 100, solamente se apliquen cuando tal hecho se produzca intencionadamente, se acuerdan las siguientes normas:

1.ª Toda propuesta de penalización será comunicada por escrito al interesado quince días antes de cerrar la nómina

en que se prevea hacerla efectiva, para que el operario, su Jefe o su representante sindical pueda presentar su reclamación ante el Departamento de Personal en dicho plazo, si alguno de ellos estima que la propuesta de penalización es incorrecta.

2.ª Podrá reclamarse contra las propuestas de penalización en que se den alguna de las circunstancias siguientes:

- Que se produzcan en periodos de adaptación.
- Que se trate de una operación cuyo tiempo esté reclamado, y no confirmado.
- Que se trate de una operación cuyo tiempo esté estimado y reclamado pero no confirmado.

3.ª Aunque en la propuesta de penalización no se dé alguna de las circunstancias anteriormente relacionadas, el operario puede plantear reclamación ante un representante sindical de la Comisión de Métodos y Tiempos si estima que tiene justificación suficiente para ello. Será dicha Comisión la que comunique al Departamento de Personal razonada y objetivamente dentro del plazo de quince días antes citado, si ha encontrado justificación eximente al caso, ya que en este supuesto la penalización no se hará efectiva.

4.ª En todo caso, antes de deducir en la nómina el importe de estas penalizaciones será preciso el visto bueno de la Comisión de Métodos y Tiempos del Comité de Empresa, que se dará si procede, dentro de los quince días antes indicados.

Art. 15. *Aumento salarial.*—Los incrementos salariales del presente Convenio sobre sueldo Convenio en relación con los niveles establecidos en el IV Convenio son los siguientes:

1.01	133.500	1.07	73.400
1.02	130.900	2.01	73.400
1.03	109.900	2.02	73.400
1.04	102.200	2.03	73.400
1.05	88.600	2.04	73.400
1.06	73.400	2.05	73.400

Art. 16. *Equiparación económica de categorías.*—Se equiparan las percepciones mínimas en los siguientes niveles y categorías:

- Nivel 1.05, con el 2.01.
- Nivel 1.03, con el 2.02.
- Nivel 1.07, con el 2.04.

A efectos de esta equiparación económica se computará el importe de las primas que perciben los niveles 2.01, 2.02 y 2.04, respectivamente, a la actividad 125 sin coeficientes; así como sus complementos personales mínimos, incrementándose los complementos personales de los niveles 1.05 a 1.07 con la diferencia anual a que dé lugar la equiparación.

#### SECCION PRIMERA.—SALARIOS Y SUELDOS

Art. 17. *Sueldo o salario de convenio (nivel salarial).*—El sueldo o salario de Convenio (S. C.) para cada categoría profesional es el resultado de añadir al salario base inicial reglamentario de Ordenanza, unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base y dan lugar a las escalas que figuran en el anexo I.

Art. 18. *Forma y condiciones de pago del salario:*

1. Salarios diarios: El importe horario para el pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S.I.h. = \frac{S.I.A.}{\text{Horas de T. o pr. + Hv. + Hp extras}}$$

siendo:

S. I. A. = Salario individual anual.  
H. de T. o pr. = Horas de trabajo o de presencia retribuida = 222 días × 9 horas = 1.998 horas/año.  
Hv = Horas de vacaciones = 160 horas.  
H. p. extras = 178,40 en cada una de las dos pagas.  
Horas totales de pago: 2.497,5.

El salario anual de los trabajadores manuales (salvo aquellos que perciben su retribución en la misma nómina que los empleados), se abonará mensualmente en 13 pagas iguales, de 178,40 horas teóricas de trabajo cada una salvo ausencias no retribuidas y una del mes de vacaciones de 178,30 horas (160 horas de vacaciones más 18,3 de trabajo).

Si las vacaciones no ocupasen la totalidad de un mes, se abonarían como horas de vacaciones la diferencia existente entre las 166,5 horas teóricas totales y las horas reales de trabajo realizadas en dicho mes.

El importe de los días abonables (festivos reglamentarios o añadidos, prolongación de vacaciones, etc.) está incluido por partes proporcionales en el salario individual horario, y por lo tanto, no se aborarán por separado sino repartido en las horas teóricas de trabajo de la misma forma que la sexta parte del domingo.

2. Sueldos mensuales: El importe horario del sueldo individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S.I.h. = \frac{S.I.A.}{2.497,5 \text{ horas}}$$

y el salario individual mensual:

$$S.I.m. = \frac{S.I.A.}{14 \text{ mensualidades}}$$

siendo:

S. I. h. = Sueldo individual horario.  
S. I. A. = Sueldo individual anual.  
S. I. m. = Sueldo individual mensual.

El abono de los sueldos se realizará por períodos mensuales y, en consecuencia, el sueldo individual mensual comprende los importes de domingos y festivos.

En las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonará una mensualidad de sueldo individual mensual.

No tendrá derecho a percibir el S. I. h. el trabajador en que concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo: Se deducirá el importe del producto:

Días naturales de acción por horas diarias de trabajo por S. I. h.

b) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido: Se deducirá el importe del producto:

Horas de permiso por S. I. h.

c) Cuando permanezca en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, ya que en este caso percibirá las indemnizaciones de la Seguridad Social.

A los trabajadores manuales que perciban su retribución en la misma nómina que los empleados se les calculará el salario de la misma forma que a éstos.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual para todos los trabajadores, efectuándose a lo sumo el último día hábil del mes.

#### SECCION SEGUNDA.—PRIMAS DE PRODUCCION

Art. 19. *Trabajos a prima.*—El procedimiento para imputar los trabajos y los tiempos y para liquidar las primas figura en el «Manual de liquidación de primas» anexo al texto del presente Convenio.

Art. 20. *Escala de primas.*

1. La escala de primas adoptada por «Cointra» para sus centros de trabajo de Alcalá de Henares y Puzol, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, es la que figura en el anexo II del mismo.

La citada escala (100-140), es la utilizada por la Comisión Nacional de Productividad, con todos los aspectos que comporta el Reglamento de Régimen Interior de «Cointra».

Sin embargo, como condición existente en el anterior Convenio para determinados trabajos introducidos en fabricación desde hace considerable tiempo, que permiten a los productores alcanzar niveles de retribución superiores a los normales, por el concepto de prima, si la escala establecida lo admitiera, se amplía dicha escala de importes a estos efectos, según se determina en el anexo II de este Convenio.

2. La escala aludida afecta al personal de Factorías que cobra por horas sin más excepción que los aprendices y pinches, por razón de su propio régimen de trabajo.

Los aumentos que establece el presente Convenio para la escala de primas son los siguientes:

De la Act. 100 a la 119, 12 por 100.  
De la Act. 120 a la 129, 15 por 100.  
De la Act. 130 en adelante, 18 por 100.

Art. 21. *Complemento salarial por asistencia.*—Durante la vigencia del presente Convenio se abonará un complemento salarial por asistencia para los niveles 1.05 al 1.07 y 2.01 al 2.05, que se liquidará en la siguiente forma:

1. Operarios de producción: El importe máximo del complemento de asistencia en los operarios de producción consistirá en el 20 por 100 del importe de su prima de producción a partir de la actividad 100.

2. Empleados de niveles 1.05 a 1.07: El importe del complemento de asistencia de los empleados comprendidos en los niveles indicados será equivalente al 20 por 100 de la prima de producción de los operarios correspondientes a la actividad 125 y tendrá por tanto las siguientes cuantías:

Nivel 1.05, 9.500 pesetas dividido entre 12 meses.  
Nivel 1.06, 8.770 pesetas dividido entre 12 meses.  
Nivel 1.07, 7.300 pesetas dividido entre 12 meses.

3. Forma de liquidación del complemento de asistencia sobre prima:

3.1. Personal operario:

3.1.1. El operario que no tenga incidencias de asistencia o puntualidad en el mes natural percibirá el 20 por 100 del importe de la prima de producción obtenida en dicho mes.

3.1.2. Para el operario que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si solamente tiene permisos retribuidos, según se contemplan en el artículo 32 del presente Convenio, tales como matrimonios, enfermedades graves o fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, etc., alumbramiento de esposa, visitas a Especialistas Médicos, exámenes oficiales, etc. y vacaciones, percibirá el 20 por 100 del importe de la prima de producción obtenida en el mes natural en que se produzcan dichas incidencias.

b) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un permiso en el mes natural, percibirá el 10 por 100 del importe de la prima de producción devengada (50 por 100 del complemento).

2. Con dos permisos en el mes natural, percibirá el 5 por 100 del importe de la prima de producción devengada (25 por 100 del complemento).

3. Con tres permisos en el mes natural no percibirá complemento de asistencia sobre prima.

La asistencia a asambleas autorizadas no serán consideradas como incidencia a los efectos del plus de asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

c) Si tiene faltas de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a sesenta minutos percibirá lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural (que serán dos retrasos para turnos de mañana), percibirá el 10 por 100 del importe de la prima de producción obtenida (50 por 100 del complemento).

2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural (que serán cuatro retrasos para turnos de mañana) no percibirá el complemento de asistencia sobre prima.

Más de tres retrasos al mes superiores a los cinco minutos del margen de imputación establecido, se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este complemento.

### 3.2. Personal empleado:

3.2.1. El empleado que no tenga incidencias de asistencia o puntualidad en el mes natural percibirá íntegro el importe mensual de su complemento de asistencia.

3.2.2. Para el empleado que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si solamente tiene permisos retribuidos, según se contemplan en el artículo 32 del presente Convenio tales como matrimonios, enfermedades graves o fallecimientos de padres, hijos, cónyuge, etc., alumbramiento de esposa, visitas a Especialistas Médicos, exámenes oficiales, etc. y vacaciones, percibirá íntegro el importe mensual de su complemento de asistencia.

b) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un solo permiso en el mes natural percibirá el 50 por 100 del importe mensual de su complemento de asistencia.

2. Con dos permisos en el mes natural percibirá el 25 por 100 del importe mensual de su complemento de asistencia.

3. Con tres o más permisos en el mes natural no percibirá el complemento de asistencia.

La asistencia a asambleas autorizadas no serán consideradas como incidencia a los efectos del plus de asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

c) Si tiene faltas de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a sesenta minutos percibirán lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural superior a sesenta minutos percibirá el 50 por 100 del importe mensual de su complemento de asistencia.

2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural superiores a sesenta minutos no percibirá el complemento de asistencia.

Más de tres retrasos al mes superiores a los cinco minutos del margen de imputación establecido, se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este complemento.

Art. 22. *Carencia de incentivo.*—Todos los peones de limpieza percibirán como mínimo, en concepto de incentivo, la cantidad equivalente a la percibida por un Especialista a la actividad 125.

## SECCION TERCERA.—COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 23. *Complementos de antigüedad.*—Con el fin de simplificar la escala de pluses de antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece una clasificación por grupos de niveles en la forma que se indica en el anexo III, donde aparecen asimismo los importes que corresponden a cada grupo.

Art. 24. *Complementos de nocturnidad.*—Todos los trabajadores con derecho a percibir complemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirán la bonificación que figura en el anexo IV del presente Convenio. Este complemento será independiente de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Art. 25. *Complementos por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación horaria que figura en el anexo IV del presente Convenio. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25 si concurren dos circunstancias de las señaladas, y por 1,50 si fueren las tres.

El incremento fijado por el presente Convenio para estos complementos ha sido de 3,52 pesetas/hora para todas las categorías.

Art. 26. *Ayuda familiar Convenio.*—Se establece una ayuda familiar que queda fijada en los siguientes términos:

1. Casado/a con cónyuge sin trabajar ... ..	2.000
2. Soltero/a con otros familiares a su cargo ... ..	2.000
3. Soltero/a y trabajadores en estado de viudedad con hijos ... ..	2.000
4. Casado/a con cónyuge trabajando (con hijos) ...	1.000
5. Casados con cónyuge trabajando (sin hijos) con otros familiares a su cargo ... ..	1.000

En los casos 2 y 5 de la tabla anterior, será necesario que los familiares que en el mismo se contemplan, estén incluidos en la cartilla de la Seguridad Social y no perciban prestaciones de Organismos oficiales o privados ni otro tipo de rentas.

La concesión de estas prestaciones estará sujeta a la autorización previa y control de la representación sindical.

Art. 27. *Complemento de Jefe de equipo.*—Ostentarán el cargo de Jefe de Equipo los trabajadores de este grupo profesional que, efectuando trabajos manuales si procediese, asumen el mando de un grupo de trabajadores no superior a ocho.

Todos los Jefes de Equipo que actualmente tengan a su cargo más de ocho trabajadores tendrán la opción a pasar automáticamente a Encargado o Capataz.

La promoción de Jefes de Equipo a Capataz o Encargado deberá realizarse mediante análisis y clasificación por barmo, elaborado por un Comité paritario de valoración.

Se mantienen los mismos pluses para esta categoría que en el Convenio anterior, que son los siguientes:

Jefe de Equipo con categoría de Oficial primera: 5.250 pesetas/mes.

Jefe de Equipo con categoría de Oficial segunda: 4.750 pesetas/mes.

Jefe de Equipo con categoría de Oficial tercera: 4.500 pesetas/mes.

Jefe de Equipo con categoría de Especialista: 4.250 pesetas/mes.

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—Dado el índice de desempleo que se está produciendo en el país, durante la vigencia del presente Convenio la Dirección tratará de reducir las todo lo posible; pero dentro de los límites previstos por la Ley puede seguir ofreciéndolas a sus trabajadores cuando estime que es necesario.

En función del tipo de trabajo cubierto por las horas extraordinarias durante la vigencia del presente Convenio, la representación sindical estudiará con la Dirección, dentro del principio mutuamente aceptado de preocupación por el desempleo, la procedencia de crear puestos de trabajo por cada fracción de horas extraordinarias equivalentes a la jornada anual de un Operario.

Contratas y destajos: La representación sindical podrá controlar las contrataciones que sean realizadas por trabajadores de «Coimbra».

Las contrataciones o pedidos que se hagan con personal ajeno a la Empresa podrán ser vigiladas y, en su caso, denunciadas por la representación sindical si se observase en ellas alguna anomalía.

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo, horarios, permisos, licencias y excedencias

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—La jornada ordinaria de trabajo en los centros afectados por el presente Convenio será la resultante de añadir, a la normal establecida, la recuperación de los días señalados como festivos recuperables en el calendario oficial y de los que se acuerde entre la Empresa y los trabajadores.

Art. 30. *Honorarios.*—La jornada laboral anual en todo el ámbito del presente Convenio será de 1.998 horas, estimadas de acuerdo con el calendario laboral.

El personal que trabaje a turno de relevos tendrá un descanso diario intermedio de quince minutos.

Si algún grupo de trabajadores estuviese realizando una jornada de trabajo inferior a la anteriormente expresada, continuará manteniendo dicho beneficio.

Aquellos trabajadores que, por cambio de turno, excediesen de las horas mensuales pactadas en el calendario laboral «Coimbra», disfrutarán de dichas horas como ampliación de la jornada de descanso.

Del mismo modo, si por dicho cambio se trabajase menos de las fijadas en el mes, serán pagadas hasta el total, como horas trabajadas.

Art. 31. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida a salario real de veintiséis días naturales, empezando su disfrute a partir de un lunes o primer día hábil después de festivo, a los que se añadirán los domingos, días festivos o recuperables que se contemplen en el calendario laboral.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador: Salarios, primas antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Con el sistema actual de liquidación de nóminas, los importes pagados en dichos meses por el concepto prima corresponden a devengos obtenidos en los tres primeros meses del cuatrimestre anterior a la fecha de iniciación de las vacaciones.

La fecha de pago de las vacaciones se ajustará al criterio actual.

En los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, de más de un mes de duración, se tomarán los importes de los tres últimos meses trabajados, con excepción del salario, que se pagará el vigente.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto periodo, la representación sindical estudiará y propondrá las fórmulas que hagan posible el disfrute de un periodo de vacaciones coincidente para ambos cónyuges.

#### Art. 32. *Permisos y licencias.*

##### 1. Permisos retribuidos:

Matrimonio del trabajador: Doce días naturales.

Matrimonio hijos, hermanos, padres: Un día natural.

Enfermedad o intervención quirúrgica grave del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos: Dos días, ampliables hasta tres más por desplazamiento que lo justifique.

Alumbramiento de esposa: Dos días laborables.

Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos: Tres días naturales, ampliables hasta dos más por desplazamientos, si lo hace necesario.

Fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos: Dos días naturales.

Visitas a especialistas médicos:

a) Cuando esté prescrita la visita por el Médico de cabecera de la Seguridad Social o del Seguro Médico de Empresa y conste esta circunstancia en la Empresa, a ser posible con carácter previo a la consulta: Todo el tiempo necesario para las visitas, sin limitación en el año.

b) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta): El tiempo necesario para cada visita con un límite de dieciséis horas en el año natural.

Visitas al Médico de cabecera: Todo el tiempo empleado en los casos que se indican:

a) Cuando haya sido recomendada por el Médico de Empresa es obligatoria la presentación del volante acreditativo de la visita, que tendrá que ir firmado por el Médico de cabecera).

b) Cuando origine el envío del paciente al Especialista (deberá justificarse con el volante del Especialista y el de asistencia como en el caso anterior).

c) Pequeñas intervenciones quirúrgicas:

Traslado de domicilio: Un día natural.

Exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales así como estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia: El tiempo necesario para efectuarlos previa justificación de la matrícula.

2. Permisos no retribuidos: El trabajador, que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 33. *Excedencias.*—El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, siempre que el personal que esté en excedencia en cada centro de trabajo (Alcalá y Puzol) no rebase el 2 por 100 de la plantilla.

Para accederse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir, al menos, un periodo de tres años en la Empresa.

Los cargos sindicales, cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño de su cargo y dos meses más.

En estos supuestos, la Empresa podrá contratar a otro trabajador que ocupe el puesto vacante, especificando en el contrato la duración del mismo, las causas de la sustitución y nombre del sustituido.

Art. 34. *Puntualidad.*—El retraso en la entrada al trabajo puede producir los siguientes efectos.

a) El retraso de seis a treinta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de media hora en los emolumentos.

b) El retraso de treinta y un a sesenta minutos en el comienzo del trabajo produce un descuento de una hora en los emolumentos.

c) El personal que se retrase más de una hora no podrá incorporarse al trabajo hasta la hora siguiente en punto.

d) El retraso máximo del comienzo del trabajo será de tres horas, pasadas las cuales no podrá incorporarse al puesto, no obstante por razones de transporte, en Alcalá, en horario normal, y turno de tarde la incorporación puede ser a las catorce horas y dieciocho horas, respectivamente.

El departamento de Personal y la representación sindical estudiarán las circunstancias que concurran en los retrasos, debidos a causas específicas, tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc.

A estos efectos y a consecuencia de los sistemas actuales de imputación, se admitirá un margen de retraso de seis minutos sobre la hora de entrada al trabajo.

Art. 35. *Turnos.*—Con carácter general se tenderá a la desaparición del turno de noche.

En caso de implantación de un nuevo turno nocturno, será preceptivo un estudio previo entre una Comisión de la representación sindical y la Dirección de la Empresa.

En caso de que a un trabajador se le tuviera que poner en un turno distinto al que venía realizando habitualmente, será igualmente preceptivo un estudio previo entre una Comisión de la representación sindical y la Dirección de la Empresa.

En cualquier caso deberá ser preavisado el trabajador afectado con un mínimo de cuarenta y ocho horas, siempre que tenga un descanso intermedio de doce horas entre turno y turno, o cuando se trate de petición voluntaria del trabajador.

Deberán figurar en los tabloneros de anuncios todos los calendarios correspondientes homologados por la Delegación de Trabajo.

## CAPITULO VII

### Política social

Art. 36. *Economato.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se procederá a perfeccionar la gestión de economato, de acuerdo con el siguiente criterio:

Centro de trabajo de Puzol: Durante la vigencia del presente Convenio, la cantidad destinada a este concepto será de 2.250.000 pesetas. La representación sindical realizará un estudio para asumir con total autonomía la gestión del economato, sin exceder de la cifra presupuestada durante 1979. A su vez, el Departamento de Personal prestará el asesoramiento que se le solicite.

Centro de trabajo de Alcalá: Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá la adhesión del economato mancomunado «Eclarema», designando la representación sindical a una Comisión, que elaborará propuesta sobre formas de creación u organización de economato en régimen distinto del actual.

Art. 37. *Comedores de Empresa.* La Empresa mantendrá los comedores en régimen de contrata, comprometiéndose a que, durante la vigencia del presente Convenio, el costo del cubierto sea sufragado por el trabajador que haga uso del servicio en un porcentaje máximo del 20 por 100, siendo a cargo de la Empresa el 80 por 100 restante.

La representación sindical podrá designar una Comisión para comprobar las cuentas del comedor y elevar propuestas para perfeccionar la organización del servicio.

Art. 38. *Ayuda estudios.*—A fin de contribuir a las necesidades que suscitan la escolarización y los estudios medios y superiores de trabajadores e hijos de trabajadores de la Empresa que tengan computados unos ingresos brutos anuales inferiores a 785.000 pesetas, acreditados entre septiembre de 1978 y septiembre de 1979, se destinarán a ayuda para estudios la cantidad de 4.000.000 de pesetas para el curso 1979-1980 (Alcalá-Puzol). Los titulares de familia numerosa quedan exentos el tope antedicho.

La distribución de dicho fondo la realizará una Comisión de la representación sindical de cada Centro de trabajo, dándose cuenta de la distribución a Dirección de Personal.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el M. E. C., para la obtención de títulos académicos a tenor de la Ley de Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho, en los términos que se establezcan, a prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Art. 39. *Ayuda para trabajadores en periodo de enfermedad.* Para paliar las pérdidas que puedan experimentar cualquier trabajador en situación de enfermedad o accidente, la representación sindical creará una Comisión que administrará por sí misma un fondo aportado por la Empresa durante el año de 1979, con una cuantía de 1.500.000 pesetas (Alcalá-Puzol).

Igualmente se dará cuenta de la distribución de estos fondos a la Dirección de Personal.

Art. 40. *Actividades deportivas y recreativas.*—Para fomentar las actividades e iniciativas de los trabajadores en el campo del deporte, la cultura y el empleo del ocio se fijan las siguientes aportaciones:

Centro de trabajo Alcalá: La dotación necesaria para el funcionamiento de las instalaciones del polideportivo, que será administrada por la Junta de Gobierno, elegida por los trabajadores de la Empresa que sean socios del mismo.

Centro de trabajo Puzol: En tanto se lleva a cabo la construcción de un polideportivo en los terrenos existentes para la nueva factoría, el Comité de Empresa designará una Comisión

que podrá disponer de hasta 750.000 pesetas para el desarrollo de las actividades a que se refiere este artículo. Formará parte de dicha Comisión, como moderador, la Subdirección de Personal adscrita a aquel Centro.

Art. 41. *Jubilación.* A fin de estimular la jubilación voluntaria de los trabajadores que tengan sesenta y cinco años cumplidos, en orden a la creación de vacantes, que contribuyan a paliar el grave problema del desempleo, durante la vigencia del presente Convenio se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) El trabajador que teniendo sesenta y cinco años y pudiendo jubilarse con el 100 por 100 de pensión, no lo hiciera, quedará excluido del ámbito de aplicación de este Convenio, establecido en el artículo 1.

b) Si en las condiciones anteriormente descritas optase por la jubilación, la Empresa le abonará, en concepto de gratificación extraordinaria, el importe de una mensualidad en la que se incluyen todos los conceptos.

c) El trabajador que cumplidos sesenta y cinco años perciba otras retribuciones en concepto de pensión y que sumadas a las que correspondan a la jubilación de «Cointra», sea igual o superior al 100 por 100 de pensión por jubilación, estará a lo dispuesto en el apartado a) de este artículo.

Art. 42. *Productores con hijos subnormales.*—Los trabajadores de «Cointra» que tengan hijos subnormales percibirán una ayuda especial complementaria a las prestaciones oficiales y/o de la Seguridad Social, equivalentes a la cifra de pesetas 1.000 mensuales por cada caso, siempre que sus ingresos familiares sean inferiores a las 750.000 pesetas brutas anuales.

El dictamen para la fijación de esta ayuda corresponderá a la representación sindical.

Art. 43. *Aprendices.*—Para atender los estudios de Formación Profesional y Oficialía Industrial de los hijos de los trabajadores de «Cointra», se destina el importe de 2.500.000 pesetas durante la vigencia del presente Convenio (Alcalá-Puzol). Esta cantidad será administrada por la representación sindical.

Art. 44. *Préstamos al personal.*—Se concederán en casos de verdadera necesidad personal. La cuantía global que la Empresa destinará mensualmente a este capítulo será como máximo de 700.000 pesetas para ambas factorías.

La cuantía máxima a conceder, individualmente considerada, se fija en 200.000 pesetas. La normativa que regule la concesión de estos préstamos en lo referente a posibles intereses, plazos de amortización, etc. será negociada entre la Empresa y la representación sindical.

Art. 45. *Trabajo de minusválidos.*—Toda la problemática de este artículo se regulará por el Decreto 2531/1970, de 22 de agosto, «Reglamento para Trabajadores minusválidos en las Empresas».

«Cointra» se compromete a no despedir a ninguno de sus trabajadores que sufra una minusvalía clasificada como «incapacidad permanente parcial para trabajo habitual» o «incapacidad permanente total para trabajo habitual», reservándole y buscándole un puesto adecuado a sus posibilidades.

Art. 46. *Mujeres trabajadoras.*—Los derechos y obligaciones pactados en este Convenio afectarán por igual al hombre y a la mujer, sin discriminación de salarios, categoría profesional y formación profesional, excluyendo para la mujer los trabajos especialmente peligrosos, insalubres o penosos para su naturaleza, así como los que puedan afectar a sus situaciones de embarazo y maternidad.

## CAPITULO VIII

### Movilidad de plantillas

Art. 47. *Traslados de Centros de trabajo de operarios de producción.*—Los cambios que se van a tratar en el presente artículo vendrán siempre determinados por alteraciones en los programas de producción o por circunstancias especiales objetivas de los puestos de trabajo.

Estos cambios pueden producirse bajo forma de:

Traslado firme: Cambio de unidad de trabajo con carácter permanente.

Cesión temporal: Cambio de unidad de trabajo por tiempo inferior a seis meses. Pasado este tiempo pasaría a producirse un traslado firme.

Prestación de servicios: Cambio de unidad de trabajo por tiempo inferior a quince días salvo en situaciones especiales en que el plazo podrá ser mayor de mutuo acuerdo entre una representación del Comité y la Dirección.

Cuando se traslade al personal de una unidad (ya sea de fabricación o funcional), a otra, se elegirá al más moderno en la Empresa del grupo tecnológico en que exista personal sobrante.

Cuando los programas de trabajo permitan el retorno de personal a las unidades funcionales que en su día cedieron parte de su plantilla, éste se producirá dentro del período definido como cesión temporal sobre las mismas personas que se encuentren en esta situación, dando preferencia a:

1. Los voluntarios para regresar, sin limitación en el tiempo (y dentro de la voluntariedad al más antiguo en la Empresa de todos los que salieron).

2. Los más antiguos en la Empresa de la unidad funcional de procedencia.

En los traslados o cesiones de una unidad de fabricación a otra, al operario que cambie de puesto se le asignará un período de adaptación (salvo que ya conozca el nuevo trabajo por haberlo hecho con anterioridad), cuya duración se fijará en la forma establecida por el apartado 7 del «cuaderno de primas», durante el que percibirá la prima media obtenida en los tres meses anteriores trabajados.

Dentro de un plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, las Direcciones de las factorías fijarán los plazos de adaptación máximos por tecnologías y/o máquinas específicas.

Cuando por las características tecnológicas de la unidad trabajen en ella Oficiales y Especialistas (Soldadores, Pintores, etc.), y los Oficiales realicen funciones propias de su categoría, tendrán preferencia para permanecer en su puesto aunque su antigüedad sea inferior a la de los Especialistas.

Si no realizasen trabajos propios de su categoría, esta preferencia desaparece.

Con carácter general, los Oficiales tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que se produzcan adaptados a su categoría y profesión.

Para las prestaciones de servicios se seguirán las normas incluidas en el siguiente esquema:

Situaciones	Trabajadores que presten sus servicios en puestos específicos	Trabajadores que presten sus servicios en puestos iguales
Averías, falta energía.	El titular del puesto.	El titular del puesto.
Falta material y falta de programas.	El titular del puesto.	El más moderno del grupo de puestos.

### Otras ayudas sociales

Art. 46 a) *Seguro individual de accidentes.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se concertará una póliza individual de seguro de accidentes que, al margen de la cobertura que asegura la póliza obligatoria de accidentes de trabajo, cubra la muerte o invalidez del asegurado en la cuantía de 1.000.000 de pesetas en caso de muerte, y 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez.

El costo de la prima anual será sufragado en un 50 por 100 por la Empresa y en un 50 por 100 por el asegurado, mediante descuento en nómina.

La inclusión del personal a quien afecta el Convenio se producirá automáticamente a partir de su entrada en vigor, pero para respetar el carácter voluntario de la póliza, los trabajadores que deseen quedar excluidos, estarán obligados a advertirlo ante el Departamento de Personal, en la primera quincena de enero de cada año en que se mantenga el Convenio.

Art. 46 b) *Invalidez total o muerte de un trabajador.*—En el caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que provoque la situación, se dará preferencia absoluta a la viuda o uno de los hijos del trabajador afectado para incorporarse a la plantilla de la Empresa en la primera vacante que se produzca y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar.

Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en plantilla activa, consistente en una aportación de 50 pesetas de cada uno de los trabajadores de toda la Empresa y otra de la Empresa, de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas.

## ANEXO I

### Escala salarial de Convenio que entrará en vigor el 1-1-1979 por aplicación del presente Convenio

#### 1. Personal empleado (retribuciones totales)

Niveles	Salario anual A	Salario mensual A/14	Base de horas extras
1.01	844.000	60.285	337,90
1.02	820.400	58.600	328,50
1.03	710.000 (1)	50.714	284,30
1.04	650.000 (2)	46.428	260,30
1.05	620.600	44.329	248,50
1.06	587.600	40.543	227,30
1.07	552.900	39.493	221,40

(1) 28.200 pesetas absorbibles de los complementos personales.  
(2) 19.900 pesetas absorbibles de los complementos personales.

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión de los incentivos)

Niveles	Salario anual por 425 días 2.497,5 horas	Salario mensual A/14	Base de horas extras
2.01	553.600	39.543	221,70
2.02	542.400	38.743	217,20
2.03	535.400	38.243	214,40
2.04	533.860	38.133	213,80
2.05	514.400	36.743	206,00

3. Personal en régimen de transición

Niveles	Salario anual	Salario mes A/14	Base de horas extras
3.01	483.600	34.543	194
3.02	461.200	32.943	185
3.03	447.200	31.943	183

ANEXO II

Escala general de primas para operarios

Actividad	Escala general prima — Pesetas/hora	Escala común — Pesetas/hora	Escala especial — Pesetas/hora
100		10,17	
101		10,47	
102		10,76	
103		11,05	
104		11,35	
105	12,52		14,40
106	12,64		14,53
107	12,82		14,69
108	13,00		14,87
109	13,17		15,05
110	13,35		15,28
111	13,46		15,34
112	13,64		15,47
113	13,75		15,58
114	13,88		15,76
115	14,81		15,94
116	15,04		16,05
117	15,26		16,21
118	15,49		16,41
119	15,71		16,58
120		17,20	
121		17,43	
122		17,66	
123		17,89	
124		18,12	
125		19,78	
126		20,12	
127		20,47	
128		20,81	
129		21,16	
130		23,60	
131		23,95	
132		24,31	
133		24,66	
134		25,02	
135		25,96	
136		26,20	
137		26,43	
138		26,67	
139		26,90	
140		27,73	
141		28,20	
142		28,67	
143		29,15	
144		29,62	
145		30,68	
146		31,00	
147		31,20	
148		31,40	
149		31,62	
150		32,80	
151		32,92	
152		33,04	

Actividad	Escala general prima — Pesetas/hora	Escala común — Pesetas/hora	Escala especial — Pesetas/hora
153		33,16	
154		33,28	
155		34,34	
156		34,46	
157		34,57	
158		34,69	
159		34,81	
160		36,00	
161		36,17	
162		36,34	
163		36,52	
164		36,70	
165		36,93	
166		37,05	
167		37,23	
168		37,41	
169		37,76	
170		38,35	
171		38,53	
172		38,70	
173		38,88	
174		39,06	
175		39,23	
176		39,41	
177		39,59	
178		39,77	
179		39,94	
180		40,12	

ANEXO III

Complemento de antigüedad (quinquenios)

Grupos de categorías	Importes mensuales (14 pagas) — Pesetas
Niveles 1.01 al 1.04 del artículo 13 ... ..	1.000
Niveles 1.05 y 1.06, 2.01 al 2.04 del artículo 13 ... ..	900
Niveles 1.07 y 2.05 del artículo 13 ... ..	800

ANEXO IV

Importe de los complementos de nocturnidad y excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad que se abonarán a los productores que tengan derecho a percibirlo

Niveles	Complementos nocturnidad	Complementos de toxicidad o peligrosidad
1.01	Se abonará en todos los casos el 20 por 100 del salario Convenio.	6.257,00 pesetas/mes.
1.02		5.033,00 pesetas/mes.
1.03		5.911,00 pesetas/mes.
1.04		5.071,00 pesetas/mes.
1.05		4.849,00 pesetas/mes.
1.06		4.413,00 pesetas/mes.
1.07		4.331,00 pesetas/mes.
2.01		17,60 pesetas/hora.
2.02		17,00 pesetas/hora.
2.03		16,46 pesetas/hora.
2.04	16,38 pesetas/hora.	
2.05	15,58 pesetas/hora.	

ANEXO V

CUADERNO DE PRIMAS

Periodo de utilización: Desde 1 de enero de 1979 a 31 de diciembre de 1979

1. Prima.—Es la retribución económica que percibe el productor en función de las actividades que ha conseguido en los diferentes trabajos verificados como útiles o defectuosos no imputables al productor. Para ello el trabajador deberá conocer en detalle y por escrito en el puesto de trabajo el método de trabajo a realizar y disponer de los elementos, conocimientos, tiempo y cadencia para la comprobación del trabajo realizado.



**Actividad:** Es la valoración de la rapidez y esfuerzo necesarios para la ejecución correcta de un trabajo en función de los patrones establecidos por la Comisión Nacional de Productividad.

**Trabajo útil:** Es aquel que cumple lo especificado en la documentación técnica establecida para el producto.

## 2. Generalidades.

2.1. Las primas que se establecen en estas normas anulan todas las que anteriormente se hubieran hecho a este respecto.

2.2. Este sistema se basa en los medios técnicos establecidos en la actualidad. Cualquier modificación de operaciones elementales o elemento provocará automáticamente la revisión de los tiempos concedidos a dicho elemento o operación elemental.

2.3. La utilización de un tiempo muerto que esté incluido en un tiempo concedido de una operación de nueva implantación será aceptado como cambio de método de dicha operación sin incremento de tiempo, cuando el estudio esté expuesto en el puesto de trabajo en minutos sexagesimales. Cuando se pierda la hoja del estudio, el operario la reclamará a su Jefe inmediato.

2.4. La actividad 100, definida en este cuaderno, corresponde a la definida por la Comisión Nacional de Productividad.

2.5. Todo trabajo directo que corresponde a las órdenes 00, 3, 4, 5 (que se definen en el apartado 5.1) llevará obligatoriamente un tiempo concedido y no se aceptará en el taller ningún trabajo sin tiempo, a excepción de determinados casos de la orden 5.

2.6. Ya que al principio de una fabricación existen dificultades para el establecimiento de un tiempo básico o definitivo, se aceptarán tiempos provisionales dados por la Oficina de Métodos y Tiempos.

Toda tarea o trabajo deberá tener su ficha correspondiente, y sólo podrá utilizarse ésta para imputar dicho trabajo.

2.7. Cuando no exista en una operación tiempo concedido básico o provisional, deberá ser comunicado este hecho inmediatamente por el Jefe de Equipo, Encargado o Jefe de Centro a la Oficina de Métodos y Tiempos; mientras tanto se trabajará sin tiempo y se le abonará la prima correspondiente a la actividad media de la sección.

2.8. Todo tiempo nuevo, ya sea basado en cronometraje o en un tiempo preestablecido (estimado) tendrá un periodo «provisional» de seis meses, pasando a definitivo (a tiempo básico) una vez transcurrido dicho plazo.

En este concepto no se incluyen los tiempos de pedidos especiales, boletos de imputación creados para realizar la fabricación de piezas no producidas en serie.

2.9. Por lo tanto, en los Centros de trabajo existirán, para su utilización, dos tipos de fichas.

Ficha con tiempo provisional (color rojo): Este tiempo no tiene vigencia superior a los seis meses y está identificada por un cuño en la ficha que indica «Tiempo provisional», con la fecha en que por primera vez fue concedido.

Ficha con tiempo básico (color blanco): Corresponde a los tiempos definitivos, que pasan a serlo automáticamente a partir de los seis meses en que por primera vez fue concedido, identificados con un cuño de tiempo básico y la fecha de establecimiento.

2.10. Cualquier discrepancia sobre los tiempos provisionales o básicos se expondrá primero a la Oficina de Métodos y Tiempos de no llegar a un acuerdo, a la representación sindical y si fuera necesario, a los Cronometradores oficiales. Si la discrepancia se refiere a tiempos básicos, la reclamación se hará directamente a la Comisión de Métodos y Tiempos de la representación sindical, que efectuará las comprobaciones oportunas para determinar si procede la revisión ante la Oficina de Métodos y Tiempos.

2.11. La liquidación de la prima será mensual.

3. **Actividad.**—La actividad viene definida por la fórmula siguiente:

$$Ac = \frac{Tc}{Ti} \cdot K 100$$

Ti = Tiempo invertido durante el periodo que se quiera considerar la actividad.

Tc = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para los trabajos realizados durante el periodo Ti.

K = Coeficiente de valoración del trabajo.

3.1. Cálculo de la actividad individual sobre un trabajo: La actividad obtenida por un operario en un trabajo viene definida por:

$$Aci = \frac{Tci}{Tii} \cdot K 100$$

Tii = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo anterior y el cierre del actual.

Tci = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo durante el periodo Tii.

(El tiempo concedido, Tci, se calcula multiplicando el número de piezas realizadas, descontadas las inutilidades que sean imputables al operario, por el tiempo unitario concedido).

3.2. Cálculo de la actividad del grupo por trabajo realizado: La actividad obtenida por un grupo de operarios en un mismo trabajo (con una misma ficha), viene definida por:

$$Acg = \frac{Tcg}{Tig} \cdot K 100$$

Tig = Tiempo invertido por un grupo de operarios definidos como tal el transcurrido desde que ficharon la terminación del trabajo anterior hasta el cierre del actual.

Tcg = Tiempo concedido por la Oficina de Métodos y Tiempos para el trabajo efectuado durante el periodo Tig.

3.3. Cálculo de la actividad individual sobre un grupo de trabajos: La actividad obtenida por un operario que realiza diferentes trabajos, viene definida por:

$$Acig = \frac{Tcig}{Tiig} \cdot K 100$$

Tiig = Tiempo invertido por el operario, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó la terminación del trabajo o trabajos anteriores y el cierre de los actuales.

Tcig = Tiempo concedido por la O. M. y T. para el grupo de trabajos realizados durante el periodo de tiempo Tig.

3.4. Cálculo de la actividad media del Centro productivo: Para la unidades funcionales o Centro productivo, se considera como la actividad media la aplicación de la fórmula siguiente

$$Amc = \frac{\sum Tcc + 0,8 \sum Tcp}{\sum Tic + \sum Tcp} \cdot K 100$$

Tic = Total tiempos invertidos del Centro en trabajos con tiempo concedido.

Tcc = Total tiempos concedidos del Centro.

Tcp = Total tiempos perdidos del Centro

= Coeficiente valoración del trabajo.

3.5. Cálculo de la actividad media de Fábrica.

$$Amf = \frac{\sum Tcf + 0,8 \sum Tfp}{\sum Tif + \sum Tfp} \cdot K 100$$

Tif = Total tiempos invertidos en la Fábrica en trabajos con tiempo concedido.

Tcf = Total tiempos concedidos de la Fábrica.

Tfp = Total tiempos perdidos de la Fábrica.

K = Coeficiente valoración trabajo.

4. **Aclaraciones sobre el cálculo de la actividad.**

4.1. De acuerdo con el proceso actual de cálculo del ordenador, cuando el cálculo de la actividad de un número fraccionario en el que el valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,01 a 0,49, ambos inclusive, se toma el valor entero inmediatamente inferior.

4.2. Cuando dicho valor de la parte decimal esté comprendido entre 0,50 y 0,99 se tomará el valor entero inmediatamente superior.

Ejemplo:

Actividad 112,2, se tomará 112.

Actividad 112,7, se tomará 113.

4.3. No existirá el valor decimal comprendido entre 0,49 y 0,50 es decir, que para actividad de 12,496, se tomará el valor de 112.

4.4. El productor sólo imputará las piezas útiles. En el supuesto de que las piezas inútiles o reparables no sean culpa del productor, serán tenidas en cuenta.

4.5. La recuperación de las piezas defectuosas que lo permitan, deberá realizarse a cargo del productor responsable de este defecto, sin abrir ninguna ficha distinta de la que utilizó para la operación realizada.

4.6. En situaciones excepcionales, y si se solicita por escrito, se autorizará a los operarios a que puedan recuperar las piezas defectuosas en horas fuera de jornada normal totalmente a su cargo.

5. **Cálculo de primas.**—Una vez definida la actividad, las primas serán el valor pesetas hora correspondiente a la escala de primas que se acompaña en este cuaderno.

5.1. Horas productivas:

5.1.1. Horas directas a producto (00): Son las definidas por la Oficina Técnica y que corresponden a las fases que inciden directamente en el producto.

La actividad será la definida con la fórmula obtenida en los apartados 3.1, 3.2, 3.3.

5.1.2. Horas puesta a punto (1): Son las horas invertidas en la puesta a punto de nuevas fabricaciones, ya sea probando los útiles o matrices, haciendo los primeros montajes sin tiempo concedido o fabricaciones de series piloto, sin tiempo o en la puesta a punto de métodos o matricería de antiguas fabricaciones.

La actividad será la obtenida en la fórmula del apartado 3.4, pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

$$K = 1$$

5.1.3 Horas de verificación (3): Se entienden como las horas empleadas en separar piezas buenas de las malas.

$$K = 1$$

5.1.4 Horas de operaciones accidentales (4): Se entiende por operación accidental aquella que por las condiciones técnicas del puesto de trabajo, defecto de diseño o causas similares y en cualquier caso nunca imputables al operario, se deberá realizar para recuperar las piezas defectuosas, siempre que éstas lo permitan. Estas operaciones deberán llevar siempre un tiempo concedido.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.1.

$$K = 1$$

5.1.5 Preparación máquina (5): Se entiende por tal, el tiempo necesario dedicado a la preparación de los medios para iniciar un proceso normal de fabricación que no corresponda a nuevas fabricaciones.

La actividad será:

Con tiempo: Según la fórmula del apartado 3.1 y  $K = 1$ .

Sin tiempo: Según la fórmula del apartado 3.4 pero aplicando la limitación de un máximo a 140.

$$K = 1$$

5.1.6 Horas ordenes interior: Tiempo empleado en la realización de órdenes de interior.

La actividad será obtenida con la fórmula del apartado 3.4, con un tope máximo de 140.

El coeficiente K a aplicar será:  $K = 1$ .

5.1.7 Horas entretenimiento de utillaje (2): Tiempo empleado en la construcción del utillaje de reposición, así como en el entretenimiento y reparación del ya existente.

La actividad será obtenida:

Con la fórmula del apartado 3.4 y la aplicación del  $K = 1$  para todos los Centros.

Con la fórmula del apartado 3.5 y la aplicación del  $K = 1$  para mantenimiento.

En ambos casos, se aplicará la limitación en un máximo a 140.

5.2 Horas no productivas:

Horas gasto.—Horas empleadas en el proceso productivo o control de éste que no inciden directamente en un producto. Se incluyen en este concepto las órdenes siguientes:

- Orden 10: Gastos de conservación.
- Orden 20: Limpieza piezas.
- Orden 40: Jefes de Equipo.
- Orden 50: Verificación.
- Orden 60: Transporte de Taller.
- Orden 70: Formación profesional.
- Orden 80: Personal Auxiliar.
- Orden 21: Cuenta piezas.

La actividad será la obtenida con la fórmula del apartado 3.4, con un tope máximo de 140 (a excepción de la Orden 70, que se considera hasta 100).

Coefficiente K:

- Orden 10: Gastos conservación,  $K = 1$ .
- Orden 20: Limpieza piezas,  $K = 1$ .
- Orden 40: Jefes de Equipo,  $K = 1,3$ .
- Orden 50: Verificación,  $K = 1$ .
- Orden 60: Transporte de Taller,  $K = 1$ .
- Orden 70: Formación Profesional Act. 100,  $K = 1$ .
- Orden 80: Personal Auxiliar,  $K = 1$ .
- Orden 21: Cuenta piezas,  $K = 1$ .

Todos los trabajos se imputarán utilizando las fichas con coeficiente  $K = 1$  eliminándose por tanto, todas las fichas con coeficiente K menor de 1.

5.3. Tiempo perdido: Se considera tiempo perdido los conceptos siguientes:

- Orden 31: Falta de trabajo.
- Orden 32: Falta de máquinas.
- Orden 33: Falta de material.
- Orden 34: Falta de energía (electricidad, vapor, agua).
- Orden 35: Falta de utillaje.
- Orden 36: Obligaciones sociales.
- Orden 37: Otras causas.

Las horas imputadas a tiempo perdido se abonarán a la tarifa única de la actividad 100 y  $K = 1$ .

Los tiempos perdidos por fuerza mayor ajenos a la Empresa, no serán considerados como perdidos.

5.4. Comité de Empresa: Este concepto se contempla para para las personas afectadas en la Orden 38 y se considerará la actividad según el apartado 3.4 ó 3.5, de acuerdo con el Centro a que pertenezcan y el coeficiente en ambos casos de  $K = 1$ .

Se aplicará como máximo el valor 140 de actividad, siempre que, de acuerdo con la legalidad vigente, los miembros del Comité de Empresa no resulten perjudicados en sus retribuciones económicas y totalmente consideradas por aplicación de esta fórmula.

6. *Primas producción Centros auxiliares.*—Definise como Centro auxiliar, el que colabora a la realización de los Centros productivos a través de las diferentes exigencias técnicas, de control o de movimiento del proceso productivo.

Los Centros considerados como auxiliares son los siguientes:

- Afilado.
- Almacén (Puzol).
- Almacén productos terminados (Puzol).
- Calderas.
- Mantenimiento.
- Verificación.

Las horas realizadas por el personal del Centro auxiliar pueden ser de dos tipos:

Hora propia: Definise como tal, la que se realiza para cumplir con la existencia de Centro auxiliar y que, por tanto, lo justifica.

Hora gasto: Las mismas que se definen en el apartado 5.2 y que corresponden a funciones que son internas al Centro auxiliar y que no justifique su existencia.

Primas para las horas propias del Centro auxiliar: La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5 con la aplicación de la limitación que corresponde a la actividad máxima de 140, cualquiera que sea la categoría profesional. Teniendo en cuenta que normalmente en estos Centros se contempla la existencia de personal cualificado, el coeficiente K a aplicar depende de la categoría profesional del productor y, a su vez, para una misma categoría profesional, será igual para todos los Centros auxiliares.

- El valor del coeficiente K es:
- Para Jefe de Equipo:  $K = 1,3$ .
- Para Oficial 1.ª:  $K = 1,2$ .
- Para Oficial 2.ª:  $K = 1,1$ .
- Para Oficial 3.ª:  $K = 1,1$ .
- Para Especialistas:  $K = 1$ .

Estos mismos coeficientes se aplicarán a los oficiales que en Centros productivos no trabajen con tiempos asignados.

Prima para las horas gasto del Centro auxiliar.—La prima se basa en la actividad definida en el apartado 3.5, con la aplicación de la limitación que corresponda a la actividad máxima de 140.

El coeficiente a aplicar será en cualquier caso  $K = 1$ .

7. *Primas para los periodos de adaptación.*—Los trabajadores que por necesidad de producción fuesen cambiados de su trabajo habitual, y hasta que no se adapten a su nuevo puesto, cobrarán el valor medio de la prima obtenida durante los tres últimos meses trabajados.

El tiempo de adaptación será fijado de común acuerdo entre el Jefe de Centro y el trabajador, fijándose un cuadernillo de tiempos máximos por tecnologías y máquinas específicas que se elaborará conjuntamente por la representación sindical y la Dirección o en quien ésta delegue, y que en definitiva dependerá en cada caso del puesto de trabajo y de la capacidad de adaptación del operario.

Si no se llegase a un acuerdo intervendría como arbitraje una Comisión paritaria formada por dos miembros de la representación sindical y dos miembros de la Dirección.

#### NORMAS DE ACTUACION DE LA COMISION DE METODOS Y TIEMPOS

1.º a) El objeto de esta Comisión es atender las reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de métodos y tiempos.

b) Estudiar y comprobar las causas que motivan las reclamaciones.

2.º La Comisión actuará cuando la reclamación hecha por el trabajador no sea atendida por los mandos del Centro o el Departamento de Métodos y Tiempos, o bien la solución dada no le satisfaga.

3.º Acción a tomar por la Comisión después de recibir la reclamación:

a) Tomar conocimiento del método, proceso y cronometraje establecido.

b) Comprobar si lo especificado en el párrafo anterior es realizado por el trabajador.

c) La Comisión, efectuará un cronometraje al operario que hace la reclamación, basándose en el proceso establecido por la Empresa.

d) Reunión de la Comisión para llegar a conclusiones.

4.º Si se llegara a la conclusión de que se ha de modificar el cronometraje después de la reclamación reglamentaria hecha por el operario, se abonará por parte de la Empresa las diferencias de prima, desde el día del comienzo del trabajo, con respecto a la actividad alcanzada con el último tiempo concedido.

5.º Cada trabajo específico, realizado por un trabajador, tendrá el cronometraje y ficha correspondiente a dicho trabajo.

6.º En cada puesto de trabajo, y por medio de una hoja informativa, estará definido el método y proceso de trabajo a seguir por el operario.

7.º La Comisión se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias para resolver problemas y reclamaciones de métodos y tiempos.

8.º La Comisión se reunirá trimestralmente con las Direcciones de Producción y de Métodos y Tiempos, en las que se informarán y discutirán los resultados obtenidos.

**21382** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA);

Resultando que con fecha 8 de junio de 1979 tiene entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente, con su texto, informe y documentación complementarias, suscrito por las partes el 15 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto;

Resultando que con fecha 11 de junio de 1979 se procedió a suspender el trámite de homologación, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 49/1979, de 26 de diciembre, sobre política salarial y 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 18 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia de esta Dirección General para entender del presente Convenio le viene atribuida por el artículo 14 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, y por el artículo 3.º del Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos legales;

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 «Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima» (FEMSA), haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º 2, y artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa, 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.

Madrid, 19 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

## IX CONVENIO COLECTIVO, ENERO DE 1979

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### *Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal*

Artículo 1. El presente Convenio es de ámbito de Empresa y su aplicación comprende todos los Centros de trabajo de FEMSA en España.

Art. 2. Este Convenio afectará a todo el personal de FEMSA, vinculado por contrato de trabajo, que esté comprendido en las categorías A1 a F2, inclusive. También quedarán incluidos los trabajadores menores de dieciocho años y los aprendices, con las excepciones que expresamente se contienen en el texto.

No están afectadas por este Convenio:

- a) Directores.
- b) Directivos. Asesores. Profesionales vinculados por contratos civiles.
- c) Estudiantes que realicen prácticas profesionales en la Empresa.

##### *Periodo de vigencia y prórroga*

Art. 3. El presente Convenio causará efectos a partir de 1 de enero de 1979, siendo su duración de un año y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4. El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de extinción.

Art. 5. El presente Convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la Empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

##### *Carácter de las mejoras económicas a todos los efectos y especialmente a los de absorción y repercusión en precios*

Art. 6. Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio en FEMSA, quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por Convenios de ámbito superior sólo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en FEMSA.

Art. 7. Salvo en los aspectos económicos a que se refiere el artículo anterior, en todo lo demás el Convenio de la Empresa se aplicará con exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su rango.

Art. 8. Como consecuencia del esfuerzo económico que representa el Convenio Colectivo, se hace imprescindible necesario repercutir en precios el importe de los incrementos salariales y otras mejoras que se pactan, dentro de los márgenes legales establecidos o que se puedan establecer.

Art. 9. Si en el ejercicio de las facultades que les corresponden los Organismos competentes no aprobaran alguna de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 10. En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto, y dentro de sus propios términos, se confirman, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el VIII Convenio Colectivo firmado entre FEMSA y sus trabajadores y en el acta del acuerdo de revisión del citado Convenio.

### CAPITULO II

#### Periodo de trabajo

Art. 11. El periodo de trabajo ordinario anual fijado en 1.944 horas reales, se distribuirá dentro del calendario laboral de manera que la generalidad de los sábados puedan quedar libres. Excepcionalmente esta medida se retrasará en aquellas fábricas o puestos de trabajo en que las exigencias de producción hagan necesaria una aplicación paulatina.

Art. 12. Con el fin de facilitar un mayor número de sábados libres a los trabajadores que están a turno, su periodo de trabajo ordinario real será de 1.920 horas anuales.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

Art. 13. Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los trabajadores que realizan el periodo de trabajo ordinario anual de 1.944 y 1.920 horas, respectivamente, indicado en los artículos anteriores.

En el caso de personas que realicen periodos inferiores, dichas condiciones se aplicarán proporcionalmente al tiempo determinado en el respectivo contrato.