BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO
GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV | Viernes 15 de junio de 1984 | Núm. 143

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

13616 *RESOLUCION de 3 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.475 la llave plana de 14 milímetros, marca «Clatu», referencia HA-90-14, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana de 14 mm, marca «Clatu», referencia HA-90-14, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave plana de 14 mm, marca «Clatu», referencia HA-90-14, fabricada y presentada por la Empresa «Clatu, S. A.», con domicilio en Barcelona, Felipe II, 42-44, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave plana de 14 mm de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.475-3-2-84-1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 3 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13617 *RESOLUCION de 7 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.512 el filtro químico contra sulfuro de hidrógeno, marca «Pirelli», modelo Dirin 300-E2 de clase II, importado de Italia y presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», de Sevilla.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación del filtro químico contra sulfuro de hidrógeno, marca «Pirelli», modelo Dirin 300-E2, clase II, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el filtro químico contra sulfuro de hidrógeno, marca «Pirelli», modelo Dirin 300-E2, de clase II, y que ha sido presentado por la Empresa «Iturri, S. A.», con domicilio en Sevilla, avenida de Roberto Osborne, número 151, que lo importa de Italia, donde es fabricado por su representada la firma «Industrie Pirelli spa Azienda Articole Vari Roma», como medio de protección personal de las vías respiratorias contra los riesgos del sulfuro de hidrógeno, usándole juntamente con el adaptador facial tipo máscara marca «Pirelli», modelo C-607, en ambientes contaminados con sulfuro de hidrógeno (SH2) cuyas concentraciones no superen las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen.

Segundo.—Cada filtro químico de dichos modelo, marca y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1512-7-3-84-Filtro químico contra sulfuro de hidrógeno-clase II-Usarlo conjuntamente con el adaptador facial tipo máscara marca "Pirelli", modelo C-607, en ambientes contaminados con sulfuro de hidrógeno (SH2) cuyas concentraciones no superen las 1.000 p.p.m. (0,1 por 100) en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-23 de «Filtros químicos y mixtos contra ácido sulfhídrico, aprobada por Resolución de 18 de marzo de 1981.

Madrid, 7 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13618 *RESOLUCION de 20 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Matacás» (ENASA).*

Visto el Convenio Colectivo para la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Matacás», suscrito por los representantes de la Empresa y de los trabajadores con fecha 14 de diciembre de 1983, en desarrollo y aplicación de los acuerdos laborales suscritos en fecha 8 de abril de 1983, y que fueron objeto de registro por acuerdo de esta Dirección General de 18 de mayo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «ENASA» se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.° de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspndiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S. A.
JORSA Y MATACAS ENASA

CAPITULO I

GENERALIDADES

ART. 1 - OBJETO

En desarrollo y aplicación de los Acuerdos Laborales suscritos entre la dirección de ENASA y representación de los trabajadores, en fecha 8.4.83, constituye el objeto del presente Convenio Colectivo, la regulación de las relaciones de trabajo con carácter general, entre ENASA, JORSA Y MATACAS y los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, siendo la expresión de los acuerdos libremente adoptados por las partes.

ART. 2 - AMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en los Centros de Trabajo de ENASA: MADRID, BARCELONA, VALLADOLID, MATARO y SAN FELIU DE LLOBREGAT.

ART. 3 - AMBITO PERSONAL

Son afectados por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los centros enumerados en el Art. anterior, con la excepción del personal al que hace referencia el Art. 1, tres, C, de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo Estatuto de los Trabajadores.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, salvo lo pactado expresamente como exclusión, de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio.

ART. 4 - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el 1 de Enero de 1983, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.E. y su vigencia será hasta el 31 de Diciembre de 1985, excepto en lo que se refiere a pluses por trabajos tóxicos, penosos y excepcionalmente peligrosos que lo será hasta 31.12.86.

ART. 5 - DENUNCIA Y REVISION

La denuncia del presente Convenio, podrá realizarse, tanto por la representación de la Empresa como por la de los trabajadores, siendo esta última a estos efectos el Comité Intercentros a que se refiere el Artículo 73 del presente Convenio.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral competente, si la parte que lo denuncia es el Comité Intercentros, y a éste y a dicha Autoridad Laboral competente si es la representación de la Empresa quién lo denuncia.

La citada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una ante ción mínima de 3 meses previa a la terminación del periodo de vig cia del mismo.

En cuanto a la revisión será de aplicación lo dispuesto en el prese Convenio en su Artículo 31.

ART. 6 - RESPETO A LA TOTALIDAD

A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas el mismo, forman un todo orgánico e indivisible y serán considerad globalmente.

ART. 7 - COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIAS PERSONAL

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con l que anteriormente rigieran, ya lo fueran por mejoras pactadas unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o natur leza, y también por aquéllas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposicion legales futuras que puedan implicar variación económica en tod o en alguno de los conceptos retributivos pactados, unicamente ter drán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el niv del Convenio, en su cómputo total, excepto en los casos de sumisió expresa señalados en el presente Convenio, en caso contrario, s [illegible] por las mejoras establecidas en el mism

[illegible] ciones individuales que en su conjunto sea más [illegible] las fijadas en el presente Convenio.

CAPITULO II

COMISIONES PARITARIAS

ART. 8 - COMISION DE APLICACION E INTERPRETACION

Se crea dentro del Comité Intercentros, una Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio.

8.1. FUNCIONES

Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

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

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.

Estas funciones están referidas a la parte General del Presente Convenio. No obstante, cuando una cuestión de carácter general incida en un sólo Centro de Trabajo, la Comisión de Aplicación e Interpretación, podrá delegar sus funciones en la Comisión Paritaria del Centro de que se trate.

ART. 9 - COMISION PARITARIA DE CADA CENTRO

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

Estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y por otros cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes.

Las funciones de estas Comisiones Paritarias serán las relacionadas en el artículo anterior pero referidas exclusivamente a cada parte específica del Convenio.

ART. 10 - SUMISION 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.

ART. 11 - COMISION PARITARIA DE PRODUCTIVIDAD

Se crea en cada uno de los Centros, como Subcomisión de la Paritaria del Convenio, las cuales tendrán las funciones y competencias señaladas en el Capítulo V.

ART. 12 - COMISION PARITARIA DE PUESTOS DE TRABAJO

Como Subcomisión de la Paritaria del Convenio y tiene funciones mediadoras y resolutivas en las reclamaciones que se produzcan con motivo de cambios de puestos de trabajo, revisión y 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.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje previstos en este artículo, las partes podrán plantear su pretensión ante la Autoridad Laboral competente.

ART. 13 - COMISION SOCIAL

Estará compuesta paritariamente por representantes de la Dirección y el Comité de Empresa de cada Centro.

CAPITULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION Y FORMACION

ART. 14 - CLASIFICACION PROFESIONAL

El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a las disposiciones legales.

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, ni 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, son meramente 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.

CLASIFICACION GENERAL

A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

14.1. Mano de Obra

14.1.1. No Cualificados.
14.1.2. Profesionales de Oficio.

14.2. Subalternos

14.3. Administrativos

14.4. Técnicos

14.4.1. Técnicos Titulados.
14.4.2. Técnicos No Titulados.

14.4.2.1. Técnicos de Taller
14.4.2.2. Técnicos de Oficina

14.4.2.3. Técnicos de Laboratorio
14.4.2.4. Técnicos Especialistas
14.4.2.5. Técnicos de Venta y Post-Venta
14.4.2.6. Técnicos de IBM

14.5. Personal en Formación, menor de 18 años.

ART. 15 - AGRUPACION DE CATEGORIAS

La agrupación concreta de categorías en cada uno de los centros del presente Convenio, es la siguiente:

15.1. MADRID

GRUPO I

Aspirante 16 años.
Aspirante 17 años.
Peón.
Azafata mantenimiento B.

GRUPO II

Ordenanza.
Camarera.
Especialista.
Azafata Mantenimiento A.

GRUPO III

Reproductor de planos.
Cortador de planos.
Telefonista.
Enfermero.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Calcador.
Auxiliar Organización.
Auxiliar Técnico Especialista.
Auxiliar Técnico Oficina.
Almacenero.
Cocinero Auxiliar.
Oficial 3ª Profesionales Oficio.

GRUPO IV

Conductor Grúas y Palas Cargadoras.
Oficial Administrativo 2ª.
Comisionado Gestiones 2ª.
Analista Laboratorio 2ª.
Delineante 2ª.
Técnico Organización 2ª.
Técnico Especialista 2ª.
Técnico Asistencia 2ª.
Telefonista A.
Vigilante.
Guarda Jurado.
Almacenero (5 años antigüedad).
Enfermero (5 años antigüedad).
Oficiales 2ª Profesionales Oficio.

GRUPO V

Conductor
Oficial Administrativo 1ª.
Comisionado Gestiones 1ª.
Analista laboratorio 1ª.
Delineante 1ª.
Técnico Organización 1ª.
Técnico Especialista 1ª.
Capataz.
Cabo Guardas.
Recepcionista.
Conserje.
Cocinero Principal.
Oficial 1ª Profesionales de Oficio.

GRUPO VI

Oficial Administrativo 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Delineante 1ª A.
Técnico Organización 1ª A.
Técnico Especialista 1ª A.
Vendedor.
Técnico Asistencia 1ª.
Técnico Asistencia MOP 2ª.
Encargado Comedor.
Jefe de Bomberos.
Jefe de Guardas.
Fotógrafo.
Encargado.

GRUPO VII

Jefe de Cocina.
Jefe Administrativo 2ª.
Jefe Sección Laboratorio 2ª.
Delineante Proyectista.
Jefe Organización 2ª.
Jefe Técnico Especialista 2ª.
Técnico Superior 2ª.
Técnico Asistencia MOP 1ª.
Maestro 2ª.

GRUPO VIII

Técnico Inspector 1ª.
Técnico Inspector MOP.
Maestro Industrial.
Maestro Taller.
Delineante Proyectista A.
Jefe Administrativo 1ª.
Jefe Sección Laboratorio 1ª.
Jefe Organización 1ª.
Jefe Técnico Especialista 1ª.
Jefe Inspector Vigilancia.
Asistente Social.
Fisioterapeuta.
Graduado Social.
Ayudante Técnico Sanitario.
Perito.

GRUPO IX

Jefe Taller.
Técnico Inspector Jefe.
Técnico Inspector Jefe MOP.
Delineante Proyectista Jefe.
Perito A.
Aparejador.

GRUPO X

Ingenieros y Licenciados.

I.B.M.

Programador Básico.
Operador Periféricas.
Programador Aplicaciones.
Operador de Consola.
Programador de Sistemas.
Jefe de Sala de Ordenadores.
Analista de Aplicaciones.
Analista de Sistemas.

15.2. BARCELONA (Zona Franca)

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Ordenanza.
Reproductor de Planos.
Especialista.

GRUPO III

Mozo Especialista Almacén.
Especialista A.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Programador de 3ª.

GRUPO VIII

Jefe de Equipo.
Oficial Administrativo de 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Oficial de 1ª E.
Técnico Especialista 1ª A.
Encargado de Almacén.

GRUPO IX

Técnico Organización 1ª.
Maestro de 2ª.
Jefe Administrativo de 2ª.
Delineante Proyectista.
Programador de 2ª.
Operador.
Jefe Técnico Especialista 2ª.
Encargado.

GRUPO X

Maestro Taller.
Jefe de 2ª Laboratorio.
Delineante Proyectista A.
Técnico Organización 1ª A.
Programador de 1ª.

GRUPO XI

Jefe Administrativo de 1ª.
Jefe de Taller.
Jefe Organización de 2ª.
Jefe Técnico Especialista de 1ª.
Jefe Laboratorio 1ª.

GRUPO XII

Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con Mando.
Analista Programador.
Jefe Organización 1ª.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.

GRUPO XIII

Ingenieros.
Licenciados y Asimilados.

GRUPO XIV

Aspirante 16 años.
Aspirante 17 años.

Asimilado a Perito.- Esta categoría se concede excepcionalmente a aquéllos 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.

15.3. VALLADOLID

GRUPO I

Ingenieros, Licenciados y Asimilados.

GRUPO II

Perito A.
Perito.
Profesor Mercantil A.
Profesor Mercantil.

A.T.S.
Asistente Social.

GRUPO III

Delineante Proyectista Jefe.
Delineante Proyectista A.
Delineante Proyectista.
Delineante 1ª A.
Delineante 1ª.
Delineante 2ª.
Calcador 5 años.
Calcador.
Reproductor de planos 5 años.
Reproductor de planos.

GRUPO IV

Jefe Organización 1ª.
Jefe Organización 2ª.
Técnico Organización 1ª A.
Técnico Organización 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Auxiliar Organización 5 años.
Auxiliar Organización.

GRUPO V

Jefe de Taller.
Maestro de Taller.
Contramaestre.
Encargado.
Capataz de Peones.

GRUPO VI

Jefe Administración 1ª.
Jefe Administración 2ª.
Oficial 1ª Administrativo A.
Oficial 1ª Administrativo.
Oficial 2ª Administrativo.
Telefonista A.
Telefonista.
Auxiliar Administrativo 5 años.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante Administrativo.
Aspirante 17 años.
Aspirante 16 años.

GRUPO VII

Jefe Laboratorio 1ª.
Jefe Laboratorio 2ª.
Analista Laboratorio 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª.
Analista Laboratorio 2ª.
Auxiliar Laboratorio 5 años.
Auxiliar Laboratorio.

GRUPO VIII

Analista Sistemas.
Analista Aplicaciones.
Programador Sistemas.
Jefe Sala Ordenadores.
Programador Aplicaciones.
Operador Consola.
Programador Básico.
Operador Periférico.

GRUPO IX

Almacenero 5 años.
Almacenero.
Conductor.
Cabo Guardas.
Portero.
Guarda Vigilante.
Ordenanza 5 años.
Ordenanza.

GRUPO X

Jefe de Equipo 1ª.
Oficial 1ª.
Jefe de Equipo 2ª.
Oficial 2ª.
Jefe de Equipo 3ª.
Oficial 3ª.
Jefe Equipo Especialista 5 años.
Especialista 5 años.
Jefe Equipo Especialista.
Especialista.
Mozo Almacén 5 años.
Mozo Almacén.
Peón.
Aprendiz 4º año.
Aprendiz 3º año.
Aprendiz 2º año.
Aprendiz 1º año.

15.4. JORSA

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Especialista.

GRUPO III

Especialista A.
Mozo Especialista de Almacén.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Técnico de Oficina.
Auxiliar Técnico Especialista.

GRUPO IV

Oficial de 3ª.
Auxiliar de Organización.
Almacenero.

Telefonista.
Conductor carretilla.
Capataz de peones.

GRUPO V

Vigilante.
Oficial de 2ª.
Oficial Administrativo de 2ª.
Listero.
Técnico Especialista de 2ª.

GRUPO VI

Oficial de 1ª.
Oficial de 1ª Administrativo.
Conductor.
Delineante de 2ª.
Técnico Especialista de 1ª.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización de 2ª.
Verificador Probador de 2ª.

GRUPO VIII

Verificador Probador de 1ª.
Jefe de Equipo.
Oficial Administrativo 1ª A.
Técnico Especialista 1ª A.
Oficial de 1ª E.
Encargado de Almacén.

GRUPO IX

Técnico Organización de 1ª.
Encargado.
Maestro de 2ª.
Delineante Proyectista.
Jefe Administrativo de 2ª.
Jefe Técnico Especialista de 2ª.

GRUPO X

Maestro Taller.
Contramaestro.
Delineante Proyectista A.

GRUPO XI

Jefe de Taller.
Jefe Administrativo de 1ª.
Jefe Organización de 2ª.
Jefe Técnico Especialista 1ª.

GRUPO XII

A.T.S.
Jefe Organización de 1ª.
Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con mando.

GRUPO XIII

Ingeniero, Licenciado y Asimilado.

Asimilado a Perito.- Esta categoría se concede excepcionalmente a aquéllos 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.

15.5. MATACAS, S.A.

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Ordenanza.
Reproductor Planos.
Especialista.

GRUPO III

Mozo Especialista Almacén.
Especialista A.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Auxiliar Técnico Oficina.
Auxiliar Técnico Especialista.

GRUPO IV

Capataz Peones.
Oficial de 3ª.
Auxiliar Organización.
Almacenero.
Telefonista.
Conductor C.

GRUPO V

Vigilante.
Oficial de 2ª.
Oficial Administrativo 2ª.
Oficial Laboratorio 2ª.
Comisionado Gestiones 2ª.
Técnico Especialista 2ª.

GRUPO VI

Comisionado de Gestiones de 1ª.
Conductor.
Oficial de 1ª.
Oficial Administrativo de 1ª.
Analista Laboratorio de 1ª.
Fotógrafo.
Cabo Guardas.

Delineante de 2ª.
Capataz Especialista.
Ayudante Operador.
Técnico Especialista de 1ª.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Programador de 3ª.

GRUPO VIII

Jefe Equipo.
Oficial Administrativo de 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Oficial de 1ª E.

GRUPO IX

Técnico Organización 1ª.
Maestro de 2ª.
Jefe Administrativo de 2ª.

13.3. MATACAS, S.A.

GRUPO I

Peón.

GRUPO II

Ordenanza.
Reproductor Planos.
Especialista.

GRUPO III

Mozo Especialista Almacén.
Especialista A.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Auxiliar Técnico Oficina.
Auxiliar Técnico Especialista.

GRUPO IV

Capataz Peones.
Oficial de 3ª.
Auxiliar Organización.
Almacenero.
Telefonista.
Conductor C.

GRUPO V

Vigilante.
Oficial de 2ª.
Oficial Administrativo 2ª.
Oficial Laboratorio 2ª.
Comisionado Gestiones 2ª.
Técnico Especialista 2ª.

GRUPO VI

Comisionado de Gestiones de 1ª.
Conductor.
Oficial de 1ª.
Oficial Administrativo de 1ª.
Analista Laboratorio de 1ª.
Fotógrafo.
Cabo Guardas.
Delineante de 2ª.
Capataz Especialista.
Ayudante Operador.
Técnico Especialista de 1ª.

GRUPO VII

Delineante de 1ª.
Técnico Organización 2ª.
Programador de 3ª.

GRUPO VIII

Jefe Equipo.
Oficial Administrativo de 1ª A.
Analista Laboratorio 1ª A.
Oficial de 1ª E.

GRUPO IX

Técnico Organización 1ª.
Maestro de 2ª.
Jefe Administrativo de 2ª.
Delineante Proyectista.
Programador de 2ª.
Operador.
Jefe Técnico Especialista 2ª.
Encargado.

GRUPO X

Maestro Taller.
Jefe de 2ª Laboratorio.
Delineante Proyectista A.
Técnico Organización 1ª A.
Programador de 1ª.

GRUPO XI

Jefe Administrativo de 1ª.
Jefe de Taller.
Jefe Organización de 2ª.
Jefe Técnico Especialista de 1ª.
Jefe Laboratorio 1ª.

GRUPO XII

Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con Mando.

Analista Programador.
Jefe Organización 1ª.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.

GRUPO XIII

Ingenieros.
Licenciados y Asimilados.

Asimilado a Perito.- Esta categoría se concede excepcionalmente a aquéllos 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.

ART. 16 - PROMOCION

Establecida la provisión de una vacante, debe de procederse a su ocupación por personal idóneo, iniciándose automáticamente los procedimientos siguientes:

A) Adecuación de disponibles.
B) Aptos sin Plaza.
C) Concurso-Oposición.
D) Regularización de categorías.
E) Libre Designación por la Dirección.

16.A. ADECUACION DE DISPONIBLES

Antes de convocar las vacantes, el Dept. de Relaciones Industriales de cada Centro, tratará de cubrirlas con personal disponible de la misma categoría de la plaza a cubrir y cualificación profesional adecuada, efectuándose siempre a título de prueba por un periodo que no podrá exceder de tres meses, siendo preceptivo el informe favorable del Jefe del Servicio para la ocupación definitiva.

16.C. CONCURSO-OPOSICION

Se cubrirá por este sistema, aquéllas vacantes de puestos de trabajo que no sean de libre designación por la Dirección de la Empresa y que no se hayan ocupado por disponibles o aptos sin plaza.

Además de la ausencia de requisitos necesarios para optar a Concurso-Oposición, incapacitarán para tomar parte en el mismo:

1. Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de Empresa.

2. Estar en situación de excedencia a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

3. Haber sido sancionado por falta muy grave con incapacitación para promocionar, en el plazo de la sanción impuesta.

4. Haberse presentado, con resultados negativos a prueba análoga en los 6 meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

En el caso de que existan trabajadores 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 un mínimo de 10 trabajadores, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

C.1. Requisitos para tomar parte en el Concurso-Oposición.

Con independencia de los requisitos específicos que cada vacante conlleve, se establecen con carácter general los siguientes:

C.1.1. Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

C.1.2. Llevar un año, por lo menos, en la categoría últimamente obtenida a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

C.1.3. Para las categorías de Mando Intermedio, objeto de Concurso, podrán optar en primera convocatoria los trabajadores que ostenten la categoría inmediata inferior.

C.1.4. A niveles operacionales de IBM (Programadores básicos y Operadores periféricos), se podrán presentar todos los trabajadores según los requisitos generales.

Para los puestos de Operador de Consola y Programador de Aplicaciones, podrán optar los oficiales de 1ª de las distintas especialidades y los Capataces, en primera convocatoria y en segunda convocatoria el resto de los trabajadores.

C.2. Tramitación del Concurso-Oposición.

La misma se llevará a efecto a través del siguiente proceso:

C.2.1. Anuncio: El Dept. de Rel. Industriales, a través de todos los tablones de avisos, anunciará las vacantes o puestos a cubrir por un periodo no inferior a cinco días laborables para información y convocatoria del personal, expresando en la misma, los requisitos particulares que sean procedentes.

C.2.2. Publicación: En el segundo día, a contar desde el cierre de la admisión de solicitudes, se publicará en el tablón de avisos, la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, dándose un periodo de 3 días para reclamaciones, las cuales se sustanciarán dentro de los 3 días siguientes.

C.2.3. Publicación definitiva y entrega de programas: En el primer día, a partir del periodo en que finalice el de reclamaciones, se publicará la relación definitiva de admitidos, haciendo expresión de las reclamaciones habidas y su resolución, entregándose inmediatamente a cada uno de los admitidos. Programa de materias sobre las que han de versar los ejercicios teórico prácticos.

C.2.4. Pruebas: El Concurso-Oposición, constará de:

A) Pruebas Prácticas.
B) Pruebas Teóricas.
C) Pruebas Psicotécnicas.

En circunstancias especiales, la Dirección podrá convocar Concurso-Oposición, eliminando las pruebas que considere oportuno previo acuerdo con el Comité de Empresa.

A) Prueba Práctica: A partir de la admisión de candidatos, se podrán celebrar las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de Exámen.

B) Pruebas Teóricas: Superadas las pruebas prácticas se celebrará, a partir de los 15 días de entrega de los programas, las pruebas teóricas, que asimismo tendrán carácter eliminatorio.

C) Pruebas Psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria deberá quedar resuelta en el plazo máximo de 2 meses.

C.3. Tribunal de Exámen.

Las pruebas serán juzgadas por un tribunal constituído por:

C.3.1. Presidente: A designar por la Dirección.

C.3.2. Vocales:

A) Un representante de la Dirección, normalmente el Jefe del Servicio o persona por él designada, de la plaza o plazas cuya vacante o vacantes hayan de cubrirse.

B) Dos representantes sindicales, miembros del Comité de Empresa, designados por dicho Organo de Representación.

C) Un miembro del Departamento de Rel. Industriales 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.

C.4. Puntuación.

Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos distribuidos como sigue:

A)	Méritos Especiales:	
	Asistencia con aprovechamiento a Cursos de Formación, propios de la especialidad, promovidos por la Dirección de la Empresa	6 p.
B)	Antigüedad:	
	Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de	10 p.
C)	Prueba práctica:	
	Máximo de	50 p.
D)	Prueba teórica:	
	Máximo de	25 p.
E)	Prueba psicotécnica:	
	Máximo de	9 p.
	TOTAL	100 p.

En las pruebas de carácter eliminatorio, se habrá de obtener, como mínimo, el 50% de la puntuación de cada una de ellas.
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; este sorteo se realizará en presencia de los participantes por el tribunal examinador.

C.5. Publicación de los resultados.

Dentro de los 7 días laborables, a contar desde el siguiente a la finalización de las pruebas, se publicará en todos los tablones de avisos, el resultado del Concurso-Oposición, expresando la puntuación obtenida abriéndose un periodo de reclamación de 5 días, los cuales se resolverán por el Tribunal dentro de los 5 siguientes.

C.6. Publicación definitiva y asignación de plazas.

Una vez resueltas las reclamaciones habidas, se publicarán las relaciones definitivas de puntuaciones y la asignación de vacantes.

C.7. Plazo de incorporación.

El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada

por Concurso-Oposición, se fija en 1 mes, contando desde la fecha que se fije en el acta de Concurso-Oposición.

C.8. Plazas desiertas.

Cuando las plazas a Concurso-Oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa, en cuyo caso, el tribunal de exámen propondrá el candidato de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado C.4., siendo condición necesaria haber aprobado la prueba práctica.

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

C.9. Aptos para puestos de Mando Intermedio.

Los declarados aptos por el Tribunal de Exámen que pasen a desempeñar puestos de nivel de Mando Intermedio, ocuparan la plaza en periodo de prueba durante un máximo de 3 meses. Al término de este periodo 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 Paritaria de Puestos de Trabajo, estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

16.D. REGULARIZACION DE CATEGORIAS

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 seis alternos en 1 año, tendrán derecho a que la Comisión Paritaria les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, la categoría sin provocar Concurso-Oposición. El reconocimiento de la categoría y percepciones inherentes, tendrá lugar con efectividad de 1-7, si la fecha inicial del cambio o revisión del puesto se produce en el primer semestre del año, y de 1º de Enero del año siguiente, si la inicial corresponde al 2º semestre.

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 Paritaria de Puestos de Trabajo elevará propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

Para la consolidación de categoría, el tiempo invertido en periodo de adaptación no se tendrá en cuenta para el cómputo de los cuatro meses.

Como punto de referencia, para determinar las fechas de iniciación del cambio, al efecto de retroactividad, sólamente será válida la fecha de reclamación, por escrito, del interesado o la del parte de traslado del servicio correspondiente, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista fallo de Magistratura favorable a la consolidación de las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. En las Resoluciones de la Autoridad Laboral u Organismos competentes, se aplicarán en los justos términos que especifiquen dichas Resoluciones.

16.E. LIBRE DESIGNACION

La Dirección de la Empresa podrá proveer, por libre designación, además de las plazas declaradas desiertas en Concurso-Oposición, las vacantes correspondientes a puestos de las siguientes categorías:

Vigilantes, Guardas Jurados, Cabo de Guardas, Jefe de Guardas, Bomberos, Jefe de Bomberos, Jefes de 1ª, Maestros de Taller, Delineantes Proyectistas A, Delineantes Proyectistas Jefe (en Barcelona con mando), Técnicos Inspectores Jefe, Técnicos Inspectores Jefe MOP, Jefes de Taller, Programador de 1ª (en Barcelona), Analista Programador (en Barcelona), Técnicos Titulados, Mandos Superiores y Secretarias de Dirección.

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 ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circusntancias lo aconsejen.

La Comisión Paritaria de Puestos de Trabajo, será informada de los ascensos de libre designación, promovidos por la Dirección de la Empresa.

Como caso particular, por lo que se refiere a JORSA y MATACAS, se tendrán en cuenta las siguientes peculiaridades.

- Todas las categorías de Mando son de libre designación de la Dirección. Hasta el nivel del Grupo XI, la concesión debe ir respaldada por la correspondiente calificación del puesto de trabajo.

- En tanto no se lleve a cabo la implantación total del sistema de valoración de puestos de trabajo, para el personal Directo en JORSA, la promoción de este personal será de libre designación de la Dirección, oídos los Mandos respectivos y el Comité de Empresa y teniendo en cuenta la formación, méritos y, en su caso, la antigüedad del trabajador.

- En el primer trimestre de 1984, desaparecerán estas particularidades, pasando a regirse por las normas generales que se pactan para el Grupo ENASA.

ART. 17 - FORMACION

a) FORMACION PERMANENTE

Por la Dirección de Rel. Industriales se preparará un Plan de Formación, previo a la promoción, además de la implantación de cursos de formación permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

b) FORMACION ESPECIFICA

La Empresa proseguirá su labor de formación 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 del trabajo en sus locales.

CAPITULO IV

MOVILIDAD

ART. 18 - NORMA DE MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entiende por movilidad funcional el traslado del personal de unos puestos de trabajo a otros, dentro del Centro de Trabajo.

A efectos de su aplicación en ENASA, se acuerda lo siguiente:

A) Cesión temporal.

Se entiende por cesión temporal el cambio de puesto de trabajo, con tal carácter, a tenor de los siguientes criterios:

a) Duración máxima de 15 días laborables.

b) No se podrá volver a desplazar al mismo trabajador cedido, hasta que, dentro de su Sección, lo hayan sido todos los de su misma categoría y oficio.

c) Por lo que se refiere a la prima que el trabajador ha de percibir en el cambio, ésta lo será a los valores del puesto de origen, salvo que en el nuevo puesto sea superior, en cuyo caso percibirá los del nuevo, sin que este hecho constituya consolidación de las percepciones superiores que por esta cesión haya percibido.

B) Movilidad permanente.

Los cambios de puesto de trabajo por periodos de tiempo superiores a 15 días, se efectuarán de acuerdo con el siguiente orden de preferencia dentro de cada Sección:

a) Personal desplazado en puesto de trabajo de categoría o nivel inferior del que personalmente ostenta.

b) En su defecto, personal declarado en Concurso-Oposición apto sin plaza, a fin de acoplarlo a su puesto idóneo.

c) En su defecto, personal puesto a disposición de personal por la Comisión Paritaria de Reconversión.

d) En su defecto, personal voluntario.

e) De no existir personal voluntario, dentro de cada Sección, se elegirá al personal de igual especialidad y/o categoría que el puesto a cubrir, que obtenga menor puntuación en la suma resultante de asignar un punto por año de antigüedad en la Empresa y un punto por año de antigüedad en la Sección.

Los periodos de tiempo superiores a 6 meses se considerarán como años completos a los solos efectos de este cálculo.

A igualdad de puntuación, se elegirá al mas moderno en la Sección.

A los trabajadores mayores de 50 años, no se les aplicarán estas medidas, siempre que en la Sección o Línea de donde han de salir, existan productores menores de dicha edad, de categoría y oficio adecuado, que no hayan sido afectados de movilidad durante los 3 meses anteriores.

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

D) Los efectos económicos que esta movilidad pueda llevar aparejados, se abonarán desde la fecha en que se emita el parte del cambio de puesto de trabajo.

ART. 19 - PERIODO DE ADAPTACION

Se establece un periodo de adaptación para el personal que debe acoplarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima será de quince días laborables. En casos especiales, autorizados por Dirección, podrá prolongarse más tiempo.

Durante el periodo de adaptación de los operarios directos, sus horas y trabajos realizados no incidirán en la actividad de la cadena ni en el promedio de Fábrica.

A efectos de pago, se abonarán las horas de adaptación a la prima promedio alcanzada por el trabajador, en el último trimestre, con los valores del grupo idóneo a su categoría.

CAPITULO V

PRODUCTIVIDAD

ART. 20 - PRODUCTIVIDAD

Con el fin de alcanzar niveles de coste competitivos, tanto en el mercado nacional como internacional, se establece como cota de objetivo inmediato el alcanzar niveles medios de productividad, parecidos a los de la media del Sector, partiendo de un grado semejante de utilización de medios que éste utilice.

Se hace, por ello, absolutamente necesario, corregir las variables que permitan un mejor aprovechamiento de los Recursos Técnicos y Humanos y, con este fin, y en este caso, se crea una Comisión Paritaria, entre la Dirección y el Comité, que tendrá como objetivo hacer un estudio y aplicación de nuevos métodos de trabajo que permitan obtener incrementos reales de productividad. Esta Comisión analizará los planes de incrementos de productividad que se le presenten, desarrollando su tarea de análisis sobre 3 ejes fundamentales, sin perjuicio de otros.

A) Nueva tecnología.

B) Nuevos métodos y consecuencia de estos, los tiempos resultantes. Todo ello sin perjuicio de lo ya establecido en el Convenio Colectivo.

.) Grado de cumplimiento de los métodos establecidos.

Como consecuencia de lo anterior, se adoptarán aquellas medidas necesarias en las líneas de producción, procesos y gamas de productos, a través de la Comisión Paritaria, que estará integrada por 4 miembros, como máximo, por cada representación.

Dicha Comisión tiene funciones mediadoras y resolutivas en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos, revisiones de los mismos, etc.

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.

Todo ello sin perjuicio de las facultades y competencias de los Estamentos Técnicos de la Empresa.

En lo que se refiere a la revisión de los Métodos y Tiempos existentes, se aplicará estrictamente la legalidad vigente.

En el caso de que exista imposibilidad material o técnica, como consecuencia de la implantación de nuevos métodos y/o tiempos, de alcanzar la actividad habitual anterior, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Productividad, quién, en el plazo máximo de 10 días, arbitrará una fórmula que, en ningún caso, suponga perjuicio económico para el trabajador, si tal circunstancia se comprobara como cierta.

De no existir acuerdo en cualquiera de estos puntos, se actuará conforme a lo que se estime oportuno, dentro del marco legal vigente.

ART. 21 - NORMA DE ORDENACION DE METODOS Y TIEMPOS

TIEMPOS ESTIMADOS

Se consideran tiempos estimados, aquéllos que se establecen en los casos de introducción o modificación de productos, métodos y procesos, sin haberse efectuado su medición.

Las estimas o tiempos provisionales, se darán al inicio del trabajo, acompañándose su correspondiente hoja de instrucciones.

La duración de estos tiempos será de 6 meses, sin perjuicio de que en ciertos supuestos tengan una duración inferior, en cuyo caso, se señalará por Ingeniería, previamente a su fijación, la duración de los mismos.

No obstante lo anterior, el periodo de duración, podrá ser prorrogado por 3 meses más, prórroga que será determinada con carácter previo a su fijación. Si fuese necesario un período de tiempo superior, la Dirección lo planteará a la Comisión de Productividad, la cual dará su conformidad.

TIEMPOS DEFINITIVOS

Se considerarán como tiempos definitivos, aquéllos que se establecen una vez definidos los métodos, utillajes y materiales.

Será facultad de la Dirección de la Empresa, su aplicación automática, cuando se cumplan las condiciones anteriormente expresadas.

ART. 22 - SUPLEMENTO POR DESCANSO Y FATIGA

El suplemento por descanso, al margen de tiempo, que se añade al tiempo normal, de acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), para proporcionar al trabajador la oportunidad de recuperarse de los efectos fisiológicos del gasto de energía, inherente a la ejecución de un trabajo específico en condiciones determinadas y para atender a sus necesidades personales.

CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS, VACACIONES Y CONTROL PRESENCIA

ART. 23 - JORNADA

La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, queda establecida de la siguiente forma:

- Para 1983 -

Será de 1832 horas reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes. La reducción que ha supuesto pasar de 1840 horas (conforme a las que se elaboraron los calendarios para 1983), a 1832 se disfrutarán de forma continuada.

- Para 1984 -

La jornada, en cómputo anual, será de 1816 horas reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes.

- Para 1985

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de 1800 horas, reales y efectivas de trabajo, acomodándose su realización a los distintos horarios y regímenes de trabajo existentes. Si en 1985 se suscribiera un acuerdo a nivel nacional, entre las partes sociales en que se pactara una jornada en cómputo anual, a aplicarse en dicho año, inferior a la acordada en el presente convenio, se aplicará la misma a los afectados en el presente Convenio. Si por Ley se estableciera una jornada inferior a la pactada, se estaría a lo dispuesto en la misma.

ART. 24 - JORNADA PARTIDA

Se acuerda la distribución de las horas de trabajo del personal "empleado", es decir, el no directamente relacionado con la producción, y el administrativo en idénticas condiciones, más en concordancia con los horarios establecidos en gestiones comerciales, financieras y de administración, que permita una mayor eficacia en la gestión, siempre que la organización del trabajo lo permita.

Esta medida afectará al personal "empleado" que sus funciones no estén vinculadas a un proceso productivo, en turno de trabajo continuado.

Las condiciones serán las siguientes:

- El personal afectado, dispondrá de comedores en la Empresa

con autoservicio. El coste de la manutención será con cargo a la Empresa.

- El horario de esta jornada, podría fijarse por la Dirección como horario flexible (se aplicará no por minuto, sino coincidiendo en los cuartos).

- La hora de entrada será las 8 de la mañana y en aplicación del horario flexible, podrá entrarse a las 8,15 o a las 8,30 horas.

Los turnos de comida tendrán una duración de 45 minutos, y la salida se establece a las 16,45, debiéndose recuperar los retrasos como consecuencia de la aplicación del horario flexible, y en consecuencia, para este personal, se fija la salida a las 17 y 17,15 horas.

Esta jornada conlleva transporte en las condiciones actuales, salvo para el horario flexible, manteniéndose los autocares en el horario normal, en los que entran a las 8 y salen a las 16,45 horas.

La aplicación de este horario, supone, para el personal de jornada interrumpida, jornada de 40 horas semanales, como máximo, es decir, no trabajar ningún sábado ni festivos.

ART. 25 - HORARIO

a) Durante la vigencia del presente convenio, las horas de trabajo efectivo, se realizarán siguiendo el horario que se elabore en el seno de las Comisiones Paritarias de cada centro, con criterios de productividad y eficacia.

b) Asimismo, la jornada de noche, tenderá a ser suprimida, si las condiciones de trabajo lo permiten.

ART. 26 - CALENDARIOS

Se tramitarán según el Estatuto de Trabajadores.

ART. 27 - VACACIONES

Las vacaciones anuales, serán de 30 días naturales.

Las horas de prima o premio, que se abonarán en el período de vacaciones, serán las que se determinan en la parte específica de cada centro.

ART. 28 - CONTROL DE PRESENCIA

a) PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO

Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimentación de la permanencia en el puesto de trabajo, y a este respecto, se acentuarán las medidas de puntualidad, incluídas las de los autocares, el fichaje en el puesto de trabajo y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización, cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación.

b) FICHAJE

Es intención de la Dirección, el que todos los trabajadores afectados por el presente acuerdo y que actualmente no realizan fichaje, vayan procediendo gradualmente, a su realización, a medida que vaya entrando en funcionamiento el sistema ICL. En todo caso, no se comenzará a realizar el mismo, antes del primero de Enero de 1984. Estableciéndose el 31 de Diciembre de 1984 como fecha límite en la realización de dicho fichaje por los citados trabajadores, que actualmente no lo realizan.

c) TIEMPO DE BOCADILLO

Asimismo, respecto de los tiempos de bocadillo, se extremará todas las medidas para que se regule su utilización en período de tiempo concreto, de acuerdo con las normas de cada Centro de Trabajo.

d) RETRASOS O REZAGADOS

Norma específica de cada Centro.

ART. 29 - RETRIBUCION PERMISOS Y SALIDAS

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 15 horas anuales, se deberá de abonar la totalidad de la ausencia, tanto en salario como en prima.

En los permisos particulares concedidos, únicamente será retribuído el salario de aquéllos 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 laborables y los festivos propiamente dichos, se seguirá descontando, es decir, cuando un sábado festivo, coincida entre dos días de permiso no retribuído, se descontará.

CAPITULO VII

SALARIOS, REVISION SALARIAL, ORDENACION DEL SALARIO Y COMPLEMENTOS SALARIALES

ART. 30 - SALARIOS

1983.- Los salarios para 1983, se incrementarán en un 10,5% sobre las Tablas Salariales pactadas para 1982, según Convenio Colectivo vigente para dicho año y el Acta de 2 de Marzo de 1982, de la reunión celebrada en Barcelona, entre la Dirección de la Empresa y el Comité Intercentros.

1984.- En el supuesto de que para el año 1984, existiera una banda salarial, pactada a nivel nacional entre las partes sociales, las Tablas Salariales, se incrementarán en el procentaje equivalente al punto intermedio entre el medio y el máximo de dicha banda. Si ésta no existiera o dicho punto intermedio fuera superior al 95% del IPC oficialmente previsto, se aplicará el 95% de dicho IPC.

985.- En el supuesto de que para el año 1985, existiera una banda salarial, pactada a nivel nacional, entre las partes sociales, las Tablas Salariales para dicho año, se incrementarán en el procentaje equivalente al punto máximo de la banda. Si ésta no existiera o el punto máximo fuese superior al 100% del IPC, previsto oficialmente para el referido año, se aplicará el 100% de dicho IPC.

ART. 31 - REVISION DE SALARIOS

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Septiembre de 1983, un incremento respecto del 31 de Diciembre de 1982, superior al 9%, se efectuará una revisión salarial consistente en el 50% del incremento establecido en el Acuerdo Interconfederal para 1983, en su Art. 4 y Anexo, si bien. con efectos de 1º de Octubre de 1983, tomándose como referencia para llevarlo a cabo las Tablas Salariales utilizadas para realizar el aumento, pactado para dicho año 1983.

Para 1984 y 1985, se estará en esta materia, a lo que se determine en el Acuerdo Nacional de las partes sociales.

Si no hubiera Acuerdo Nacional de las partes sociales, se aplicaría con respecto a los años 1984 y 1985, el siguiente criterio:

Una vez conocido oficialmente el porcentaje del IPC, correspondiente a cada año, se regularizarán las Tablas Salariales con carácter retroactivo, al primero de Enero del año transcurrido, procediéndose al abono de las diferencias que procedan, con objeto de ajustar en la misma proporción pactada, la diferencia que pudiera existir, en su caso, entre la previsión del IPC efectuada y la que resulte oficialmente al final de cada año.

ART. 32 - ORDENACION DEL SALARIO

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

Tendrán la consideración legal de salario, las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios laborales.

ART. 33 - NO TENDRAN CONSIDERACION DE SALARIO

No tendrán consideración de salario, las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos que hubiera de realizar el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

ART. 34 - SALARIO BASE

Constituye el salario base, la retribución del trabajador, fijada en función de la clasificación profesional.

ART. 35 - COMPLEMENTOS SALARIALES

a) COMPLEMENTOS PERSONALES

Son los conceptos que derivan de las condiciones personales de los trabajadores.

b) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Conceptos que deba de percibir el trabajador, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, dependiendo su percepción, exclusivamente, del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, no teniendo carácter consolidable.

c) COMPLEMENTO POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

Conceptos que el trabajador perciba por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo.

d) DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES

Tales como las gratificaciones extraordinarias.

ART. 36 - COMPOSICION DEL SALARIO

- SALARIO BASE:
  - Salario
  - Adecuación Salarial
- COMPLEMENTO PERSONAL:
  - Gratificación por idiomas
  - Antigüedad
  - Gratificación extrasalarial
  - Gratificación extrasalarial transitoria
  - Gratificación especial
  - Personal con 25 años, sin promoción
  - Personal con más de 5 años (Especialista, Ordenanza, Mozos Almacén y Almacenero en la Empresa)
- COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO:
  - Plus de Jefe de Equipo (Valladolid complemento personal)
  - Plus por trabajo tóxico, penoso o peligroso
  - Plus por trabajo nocturno
  - Plus turnicidad
  - Plus bomberos
- COMPLEMENTO POR CALIDAD O CANTIDAD:
  - Gratificación días festivos
  - Horas extraordinarias
  - Plus telefonista y perforistas
  - Premio
  - Prima directa
  - Prima indirecta
  - Prima media
  - Horas paro
  - Prima Calidad
  - Prima especial Montaje Vehículos

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES:

- Pagas Extras Julio y Diciembre

ART. 37 - CONCEPTOS NO SALARIALES

- NO SON SALARIO:

  - Gratificación Jefes de coche
  - Plus de distancia
  - Prestación accidente
  - Prestación por fallecimiento (Ordenanza Laboral)
  - Prestación enfermedad sin baja
  - Complemento accidente
  - Prestación enfermedad 82%
  - Prestación enfermedad 95%
  - Desgaste de herramientas
  - Atenciones Sociales
  - Paga Servicio Militar

COMPLEMENTOS PERSONALES

ART. 38 - GRATIFICACION POR IDIOMAS

Se abonará la cantidad de 6.037,- Pts. mensuales, en 12 mensualidades.

ART. 39 - PLUS DE ANTIGUEDAD

Se abonará en forma de trienios, que serán limitados en su número, equivalente, cada uno de ellos, al valor que resulte por aplicación del 5%, 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, incluídos los períodos de prueba y aprendizaje.

ART. 40 - PERSONAL CON 25 AÑOS SIN PROMOCION

El personal que no haya variado de situación, respecto a la categoría profesional, durante un período de 25 años, pasará a percibir las percepciones de la categoría o grupo superior, si lo hubiese.

Se exceptúan de esta Norma, aquéllos casos, en que su correlación de categoría o grupo, fuera el de Mando Superior.

NOTA: NORMA ESPECIFICA; ZONA FRANCA Y MATACAS.

ART. 41 - PERSONAL CON MAS DE 5 AÑOS. (Especialistas, Ordenanzas, Mozos de Almacén, Almaceneros y otros).

El personal que permanezca más de 5 años en la Empresa y que ostente la categoría de Especialista, Ordenanza, Mozo de Almacén, Almacenero y otros; percibirán las percepciones establecidas en las normas específicas de cada centro.

Los Auxiliares, Calcadores y Reproductores de Planos, con 5 años de antigüedad en la Empresa, cobrarán todas las percepciones, como Oficiales de 2ª Empleados.

COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO

ART. 42 - PLUS JEFE DE EQUIPO

La Regulación funcional del mismo, se haya recogido en el Art. 79, de la Vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El valor del Plus de Jefe de Equipo, es el que figura en la tabla de Salarios o en las normas específicas de cada Centro.

ART. 43 - PLUSES POR TRABAJOS TOXICOS, PENOSOS O EXCEPCIONALMENTE PELIGROSOS

La Empresa revisará durante 1983, 1984 y 1985, de conformidad con la normativa legal vigente, los pluses por trabajos penosos, tóxicos o excepcionalmente peligrosos, al objeto de reducir los mismos, cuando no se den las circunstancias de penosidad, toxicidad o excepcional peligrosidad o desaparezcan éstas.

Por lo que se refiere a los importes abonables por dichos conceptos, se acuerda lo siguiente:

- A partir del 1.1.84, los valores horario, establecidos en Convenio en concepto de pluses por trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, se abonarán para el personal de Fundición de Madrid, por el importe resultante de multiplicar los mismos por el coeficiente 1.5.

- **A partir del 1.1.85, los valores horario, establecidos en concepto de pluses por trabajos penosos, tóxicos o excepcionalmente peligrosos, se abonarán por el importe resultante de multiplicar los mismos por el coeficiente 1.5., siempre teniendo como tope de dichos importes, los valores establecidos en la Ordenanza Laboral, excepto para el personal de Fundición Madrid, que se regirá por los citados valores establecidos en la Ordenanza Laboral.**

- **No estarán incluídos en lo establecido en los dos apartados anteriores, los trabajadores que perciban cantidades en concepto de consolidación de estos pluses.**

- A partir de 1.1.86, los valores horario, en concepto de pluses por trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, se calcularán de acuerdo con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, siendo, asimismo, de aplicación lo dispuesto en el número anterior.

- Los pluses por trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos, dejarán de abonarse, cuando no se den tales circunstancias de penosidad, toxicidad o excepcional peligrosidad, o el trabajador que los venía percibiendo, hubiera dejado de realizar tales trabajos, sin perjuicio en el Centro de trabajo de Zona Franca, de la garantía personal consolidada en 31 de Diciembre de 1982, conforme a la norma 2, nº 2.1., de su parte específica del Convenio Colectivo de ENASA 1981/82.

- Los valores horarios de este plus, en tanto se desarrolla en todos sus términos la revisión, durante los años 1983, 1984 y 198 figuran en las NORMAS ESPECIFICAS DE CADA CENTR

.RT. 44 - PLUS NOCTURNO

El plus nocturno, se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 45 - TRABAJO EN DIA FESTIVO

Las jornadas en día festivo, de acuerdo con el calendario laboral, serán premiadas con 2.000,- Pts., cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto, a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los correturnos y voluntario para el resto.

Esta gratificación, quedará automáticamente eliminada, cuando desaparezcan las circunstancias que lo motivaron.

No tendrán derecho a esta gratificación, aquéllos trabajadores, que cuando fueron contratados, su puesto de trabajo exigía trabajar en domingos o festivos.

COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD

ART. 46 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Debido a la situación de empleo, la Dirección de ENASA, se compromete a restringir, al máximo, las horas extraordinarias, para lo cual, hará un esfuerzo por no realizar más de aquéllas que con el Comité de Empresa, se consideren como estructurales y éstas tendrán las ventajas recogidas en el Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero y Orden de 1 de Marzo de 1983.

En cualquier caso, la Empresa se remitirá a lo establecido sobre horas extraordinarias, en el Art. 35, del Estatuto de los Trabajadores.

Por la Dirección, se informará al Comité de Empresa, sobre las horas extraordinarias, previamente a su realización.

A efectos de lo dispuesto en el Art. 79, del Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales, las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La determinación en cada caso, de qué horas extraordinaras de las realizadas responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los Representantes del personal del centro de trabajo donde se hubieran realizado tales horas extraordinarias.

A este efecto y como trámite previo a la confección de Boletines de Cotización, la Dirección de la Empresa, informará mensualmente a los representantes del personal, sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período que, a su juicio, deban calificarse como estructurales.

46.1. Se abonarán, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y Decreto de 17 de Agosto de 1973, de Ordenación de Salarios.

ART. 47 - PLUS DE TELEFONISTA

El plus de telefonista, se establece en 17,30 Pts/hora, por hora ordinaria de presencia, para 1983.

ART. 48 - PLUS DE PERFORISTA

Se mantiene el incentivo de perforista, cuyos valores se establecen en las NORMAS ESPECIFICAS DE CADA CENTRO

PRIMAS E INCENTIVOS

.T. 49 - GENERALIDADES

incentivo para cada puesto de trabajo, es función de la importancia ativa del puesto y el esfuerzo, rendimiento o méritos de la persona ue 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.

ART. 50 - PRIMA INDIRECTA

El incentivo para el personal indirecto, tanto de "mano de obra" como de empleado, tendrán la condición de premio, y se concede por un supuesto rendimiento de tales productores, tomando como referencia para el cálculo de los valores horarios, el rendimiento promedio (PHR) y la Estimación de Méritos.

Las fórmulas que determinan los valores horarios de prima indirecta, figuran en las NORMAS ESPECIFICAS DE CADA CENTRO.

ART. 51 - PRIMA DIRECTA

Se entiende por Prima Directa, individual o colectiva, la que el trabajador percibe por razón de trabajos efectuados con tiempos analizados.

Las fórmulas para determinar los valores horarios, en función de la calificación del puesto de trabajo y de la actividad o rendimiento alcanzado, figuran en las normas específicas de cada centro.

ART. 52 - VALOR HORA DEL PARC

Se abonarán, de acuerdo con los valores que figuran en la parte específica de cada centro.

ART. 53 - PRIMA DE CALIDAD

Se obtendrá de acuerdo con las normas específicas de cada Centro

COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

ART. 54 - GRATIFICACIONES

Verano (15 Julio) y Navidad (20 Diciembre), se abonarán las cantidades que para categoría profesional, figura en la norma respectiva, adicio-

nándose a las mismas, el importe del Plus de Antigüedad y Jefe de Equipo, cuando corresponda.

El devengo de estas gratificaciones, será 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, de acuerdo con la norma específica de cada Centro.

ART. 55 - COMPLEMENTO DE INDEMNIZACION ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL

En las bajas inferiores a 4 días, los tres primeros días, se abonarán al 100% del Salario Convenio y sólamente una vez al año.

Este punto ha de interpretarse en el sentido de que los tres vales amarillos o justificantes de asistencia médica sin baja, equivalen a 24 horas de enfermedad. Se entiende, en períodos de tiempo laborable.

De uno a veinte días, se abonará el 82% de los devengos mensuales.

De veintiún días en adelante, se abonará el 95% de las percepciones mensuales.

Los conceptos a abonar, en los supuestos de los párrafos 3 y 4; son los siguientes:

- Salario Convenio.
- Adecuación Salarial.
- Prima o Premio y prima de calidad.
- Plus de Jefe de Equipo.
- Plus de antigüedad.
- Complemento de ayuda, en los centros de trabajo donde exista.
- Plus tóxico, penoso, peligroso (Zona Franca).
- Plus nocturno (Zona Franca).
- Prima especial Montaje Vehículos (Madrid).

ART. 56 - COMPLEMENTO DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO

El complemento de indemnización por Accidente de Trabajo, garantizará el 100% de las percepciones brutas.

ART. 57 - PAGAS ESPECIALES (Servicio Militar)

El personal que, estando en activo en la Empresa o en Escuela de Formación Profesional en 1980 y se encuentre en Servicio Militar o tenga prevista su incorporación a filas, percibirán en concepto de pagas especiales, las cantidades que figuran en la tabla correspondiente, en la parte específica de cada centro, además de las pagas extras de Verano y Navidad, que asimismo figuraba en dicha parte específica.

Estas pagas especiales se abonarán en doce mensualidades, devengándose proporcionalmente al tiempo, en situación de servicio militar.

Para ingresos posteriores a 1980, al incorporarse al Servicio Militar, sólo percibirán las pagas extraordinarias de Verano y Navidad.

CAPITULO VIII

ATENCIONES SOCIALES

ART. 58 - FONDO SOCIAL

Se establece un fondo social, a gestionarse por la Comisión Social de cada Centro, compuesta paritariamente, por representantes de la Dirección y del Comité de Empresa. Dicho Fondo Social se dotará en 1.700,- Pts. por trabajador y año, para 1983, y la cuantificación anual se hará en función de la plantilla absoluta de cada Centro de Trabajo del Grupo, a 31 de Diciembre del año anterior.

Se entiende que con la dotación de este Fondo Social, desaparecen los conceptos siguientes: Gratificación Reyes, Becas, incluída la aportación de ENASA a las convocadas por el INI, Fondo Social y cualesquiera otros de este tipo, hasta el presente utilizados, quedando a partir de 1º de Enero de 1983, únicamente vigentes como conceptos de atenciones sociales, los siguientes: Ayuda Escolar, Economato, Mutualidad, Grupo de Empresa y Fondo Social, en los términos definidos anteriormente.

La finalidad de dicho fondo, se desarrollará en el seno de las Comisiones Paritarias de cada Centro.

En ningún caso, la aportación resultante en cada centro de trabajo, será inferior a la vigente durante 1982, incrementado en el 10,5% de dicho centro; en consecuencia el fondo social en el centro de trabajo de Z. Franca y JORSA, al no superar lo establecido en el presente art., se incrementará el de 1982 en un 8,77832%, equivalente al porcentaje anterior.

Las cantidades correspondientes al año 1983 por cada Centro, serán las siguientes:

FABRICA MADRID	9.436.700,- Pts.
OFICINAS CENTRALES	659.600,- Pts.
ZONA FRANCA	4.800.000,- Pts.
FABRICA VALLADOLID	2.599.300,- Pts.
JORSA	922.004,- Pts.
MATACAS	358.700,- Pts.

Los fondos sociales de cada centro, se incrementarán en los mismos % establecidos en el presente Convenio para los años 1984 y 1985, de acuerdo con las plantillas existentes a 31 de Diciembre del año anterior y respetándose la premisa establecida en el 4º párrafo.

ART. 59 - AYUDA ESCOLAR

En concepto de ayuda escolar, se abonará, por cada hijo de productor entre 3 y 16 años, la cantidad de 505,35 Pts/mes, 10 veces al año.

Dicha cantidad, se incrementará, en los mismos porcentajes establecidos en el presente Convenio, para los años de su vigencia.

ART. 60 - GRUPO DE EMPRESA

La aportación de ENASA, para el desarrollo de las actividades del Grupo de Empresa en 1983, será la resultante de incrementar la correspondiente a 1982 en un 11%, aplicándose dicho incremento en la forma siguiente:

a) Un 10% de incremento sobre las cuantías aportadas para cada centro en 1982, resultando las cantidades siguientes:

- FABRICA MADRID	2,500.966,- Pts.
- OFICINAS CENTRALES	140.049,- Pts.
- ZONA FRANCA	1.907.236,- Pts.
- FABRICA VALLADOLID	684.363,- Pts.
- JORSA	139.104,- Pts.
- MATACAS	128.282,- Pts.

b) Un 1% de la aportación global en 1982, para corregir la desproporción existente en la actualidad, en cuanto a las dotaciones por centros, en relación con su plantilla, siendo determinada su distribución, por el Comité Intercentros con la Dirección.

Las cantidades correspondientes al Grupo de Empresa de cada centro, se incrementarán en los mismos porcentajes establecidos en el presente convenio, para los años 1984 y 1985.

c) Se constituirá en 1983, una Comisión de estudio, sobre la posible transferencia del citado Grupo de Empresa, en las condiciones fijadas en el punto 4 del Plan 1.2.5.

ART. 61 - PRESTAMOS DE VIVIENDA

A propuesta del Comité de Empresa y siempre que se acredite suficientemente la necesidad de la adquisición de vivienda por primera vez, o la necesidad parentoria de cambio de vivienda, ante la Dirección de la Empresa, por ésta, se concederán préstamos, a reintegrar en 5 años con el interés legal (del 8% anual en la actualidad), y por un importe máximo de 250.000,- Pts.

El reintegro del principal, se efectuará en 60 mensualidades constantes (5 años). El pago de los intereses, se liquidará en cada una de las 10 pagas extraordinarias del período de amortización por los importes que financieramente correspondan.

En cualquier caso, el importe máximo de los capitales prestados pendientes de amortizar, no podrá ser superior al final de cada año, a las cantidades seguidamente expresadas, para cada uno de los Centros del Grupo ENASA:

FABRICA MADRID	9.000.000,- Pts.
OFICINAS CENTRALES	900.000,- Pts.
ZONA FRANCA	9.000.000,- Pts.
FABRICA VALLADOLID	3.500.000,- Pts.
JORSA	1.300.000,- Pts.
MATACAS	900.000,- Pts.

Una vez integrada la plantilla de Oficinas Centrales en la Fábrica de Madrid, se incrementará la aportación dada a Fca. de Madrid en 900.000,- Pts., correspondientes a aquélla.

ART. 62 - ECONOMATO

Todos los productores acogidos al ámbito del presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de los beneficios del Economato, mientras subsista este Servicio por el INI y en las condiciones en que se presta dicho Servicio.

No obstante, en tanto no se extienda la prestación de este servicio por el INI, al ámbito territorial de la Fábrica de Valladolid, la Empresa abonará la cantidad de 1.843,- Pts. anuales por operario y año a la Cooperativa Nuestra Sra. de la Merced, elegida por el Comité de Empresa de dicha Fábrica, con lo que queda cubierto dicho Servicio, incrementándose en los mismos, porcentajes establecidos en el presente Convenio para 1984 y 1985.

ART. 63 - ANTICIPOS

Con independencia de lo establecido en el Vigente Estatuto de los Trabajadores, el anticipo reintegrable en el mes que se solicita, a cuenta del salario que se abona en dicho mes, será de 8.000,- Pts.

ART. 64 - INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA

En todos los Centros del Grupo, se abonarán 78.320,- Pts., a los trabajadores, a los que se les declare en situación de Incapacidad Laboral Permanente, Total o Absoluta, siempre que los mismos, causen baja en la Empresa.

Esta cantidad, se incrementará, en los mismos porcentajes establecidos en el presente Convenio, para los años 1984 y 1985.

ART. 65 - EXCEDENCIA POR MATERNIDAD

Toda trabajadora, tendrá derecho a solicitar una excedencia, de duración máxima de 1 año por maternidad, con garantía de la inmediata incorporación al puesto de trabajo, de su categoría, en el momento de cumplirse dicha excedencia, siempre que su solicitud se presente a la Dirección, dentro del período de 3 meses, desde el alumbramiento que motivó la misma.

ART. 66 - RECONOCIMIENTO DE ANTIGUEDAD

Se concede a aquéllos que fueron contratados por ENASA, como Aprendices y Aspirantes y a los alumnos de Centros de Formación Profesional de la Empresa, o los concertados por la misma, para impartir formación profesional, el incremento de antigüedad, a partir de los valores 1.1.83, a los efectos de cálculo de trienios, que acrediten haber permanecido en dicha situación 1, 2, 3, ó 4 años y que continúen en la plantilla de ENASA, a la firma del presente Convenio, siendo incluso de aplicación a los pinches, aspirantes y a los que ingresaron en Z. Franca, con contrato de trabajo como colaboradores.

Dicha concesión, no tendrá en ningún caso, efectos retroactivos desde al fecha antes indicada 1.1.83.

ART. 67 - LACTANCIA

El tiempo de lactancia, será de 1 hora continuada al principio o al término de la jornada.

ART. 68 - TRANSPORTE

a) El transporte de los productores que habiten en Madrid y pueblos limítrofes, se seguirá prestando a cargo de la Empresa, con

los mismos itinerarios y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

b) El plus de traslado a Zona Franca, abonado en esta Factoría, su importe queda congelado a 63,- Pts., que se abonarán por día de trabajo efectivo. La aportación de los trabajadores de esta Fca. de Z. Franca, en concepto de transporte suplido, queda congelado igualmente en 15,- Pts.

c) En cuanto a Fca. de Valladolid, la empresa aporta la cantidad de 5.000.000,- Pts. anuales, en concepto de subvención al transporte de personal. Dicha cantidad se integrará en el Fondo Social de dicha Fca., para ser aplicado a este concepto a criterio de la Comisión Paritaria del Fondo Social de Valladolid. En cualquier caso, los destinatarios de esta subvención, serán siempre quienes utilicen el transporte colectivo y/o público.

ART. 69 - ADQUISICION DE PRODUCTOS 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 compras, así como las operaciones de leasing, aceptándose las operaciones que admitan los Bancos para bienes de equipo.

ART. 70 - CENTRO DE EMPLEO PROTEGIDO

Se mantiene el compromiso de la creación de un Centro de Empleo protegido.

ART. 71 - VIUDAS Y HUERFANOS DE PRODUCTORES

La Empresa contrae el compromiso, de que a las viudas y a los huérfanos de productores, se les dé contrato preferente para ingresar en la Empresa, cuando se den igualdad de condiciones con otros aspirantes a ingreso.

ART. 72 - POLIZA ACCIDENTES

En las condiciones que actualmente tiene establecidas la Empresa y durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los beneficios de la Póliza voluntaria de accidentes.

En los centros de trabajo afectados por el presente Convenio, en los que a la firma de éste, no tengan establecidos los beneficios de dicha póliza, se establecerán los mismos en condiciones similares a las ya existentes, siendo el contenido del seguro voluntario, en estracto, el siguiente:

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

I. A los efectos del 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.

II. 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 70 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:

CATEGORIAS	Capitales asegurados por persona	
GRUPO I		
Peritos, Técnicos y Maestros Industriales; Maestros y Encargados Técnicos de Taller; Jefes de Admtvos. y de Taller; Jefes Técnicos Espec.; Jefes de Organización; Laboratorio y Cocina; Técnicos de Organización A y Analistas; Técnicos Inspectores y de Asistencia; Aparejadores, Vendedores, Programadores; Ayudantes Técnicos Sanitarios y Practicantes; Graduados y Asistentes Sociales, Delineantes Proyectistas.	350.000,-	525.000,-
GRUPO II		
Jefes de Equipo, Guardas y Bomberos, Encargados y Capataces; Técnicos espec. y operadores; Técnicos y Reporteros de Organización; Profesionales de Oficio de 1ª y 2ª; Oficiales Administrativos; Analistas de Laboratorio; Delineantes, Fotógrafos, Conductores; Cabo Guardas, Comisionado de Gestiones; Archiveros y Bibliotecarios.	300.000,-	450.000,-
GRUPO III		
Profesionales de Oficio de 3ª; Obreros y Mozos Especialistas; Subalternos y Ayudantes; Reproductores y Calcadores; Peones y Aprendices; Auxiliares y Aspirantes.	250.000,-	375.000,-

III. 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 inmediata de gases o vapores; los envenenamientos o quemaduras, producidas por ingerir, inadvertidamente, productos venenosos o corrosivos.

IV. 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 excluída específicamente.

c) En el ejercicio de los siguientes deportes, siempre que se practique en calidad de aficionados: el fútbol, hockey, equitación, juego de pelota, tenis, golf, caza (no incluída 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 del 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 de deporte de esquí, sin participación en competiciones.

e) En ocasión de legítima defensa; en caso de tentativa de salvar personas o bienes.

V. No están comprendidas en el seguro:

a) Los accidentes ocurridos en ascensiones y viajes aéreos, salvo en 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, incluídos los entrenamientos.

b) No están cubiertos por el seguro: los accidentes que ocurran con ocasión de terremotos, guerras, motines y revoluciones; la muerte y lesiones producidas, directa o indirectamente, por la desintegración nuclear (reactores atómicos, instalaciones para la investigación nuclear, como ciclotones y sincrociclotones, etc.) y los isótopos radiactivos empleados en la ciencia, medicina, industria, etc., los accidentes de que 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 tifus exotemático, la fiebre amarilla, la enfermedad del sueño y similares; las enfermedades profesionales de vahídos, desvanecimientos y síncopes, los ataques de apoplejía, de epilepsia o epileptiformes de cualquier naturaleza, las rupturas de aneurisma, así como las lesiones corporales relacionadas con dichas afecciones y otras y sus manifestaciones; las hernias, lumbagos, de cualquier naturaleza y 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 3ª; las lesiones consecutivas a operaciones practicadas por las personas aseguradas por sí mismas (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 el caso de que un accidente, cubierto por el seguro, sea debido a imprudencia o negligencia graves de las personas aseguradas, la Aseguradora, se reserva el derecho a reducir las prestaciones aseguradas.

VI. Quedan excluídas 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 afecta 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.

VII. Todo accidente cubierto por el seguro, debe ser declarado por la persona asegurada o sus derecho habientes, lo más tarde, dentro de los tres días, a la Empresa (servicio central de Seguros, directamente o por conducto del respectivo Dept. 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.

VIII. 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 obligación, de facilitar a la Aseguradora, toda clase de informe que la misma pueda pedirle sobre el pretérito, autorizando a los médicos que le hayan asistido para que informen de ello a la Aseguradora. También está obligada a recibir a los funcionarios de 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 uno de los beneficiarios del seguro, de lo que disponen las condiciones establecidads por cualquier motivo, que no sea imposibilidad justificada, la Aseguradora, queda desligada de sus obligaciones, referentes al respectivo accidente.

IX. 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

X. 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.

XI. 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.

XII. 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 derecho-habientes, las cantidades que la misma hubiera satisfecho por indemnización y gastos de todas clases.

XIII. Las condiciones del seguro, obligan, a las personas aseguradas y a sus derecho-habientes, 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.

CAPITULO IX

REGULACION DE LA REPRESENTACION SOCIAL DE LOS TRABAJADORES, DE LA LIBERTAD Y PRACTICA SINDICAL Y DE PARTICIPACION EN EL CONTROL DE LA GESTION

ART. 73 - LOS COMITES DE EMPRESA

En todo lo referente a esta materia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley, con los siguientes apartados:

a) Los Presidentes y Secretarios de los Comités, salvo en JORSA, MATACAS, que dispondrán de 30 horas mensuales retribuídas, para el ejercicio de sus funciones de representación, tienen dedicación plena a tiempo total, y en la medida que justifiquen la utilización de tiempo, para razones de representación laboral propias de la Empresa, del personal afecto a las Comisiones Permanentes de cada Comité de Empresa.

A efectos de justificación, se procederá por el Presidente o Secretario del Comité respectivo, a efectuarla ante la Dirección.

b) Los miembros de los Comités de Empresa, salvo JORSA y MATACAS, en los que se aplicará el art. 68.e. del Estatuto de los Trabajadores, aunque se acepta para ambos centros, la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, sin rebasarse el máximo legal, dispondrán de hasta 40 horas retribuídas al mes, para atender asuntos sindicales y hasta 15 días de permiso al año, no retribuídos, con igual finalidad.

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

c) Las horas sindicales, invertidas por los Comités de Empresa, durante la negociación colectiva, en reuniones a petición de la Dirección, serán computadas como tiempo empresa, no contabilizándose dentro de las horas a que se refiere el apartado anterior.

d) Los Presidentes y Secretarios de los Comités de Empresa de cada Centro, podrán utilizar, en cada caso, la fotocopiadora para reproducir documentos, para reparto intercentros. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el telex, dex, o cualquier otro medio.

e) El Comité estará constituído, permanentemente, durante la tramitación de una huelga.

f) Los Comités de Centro, podrán disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

g) Por razones de interés general, la Dirección, a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo, con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asamblea, en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir, con la hora del día que menos altere la producción.

(Continuará.)

13619 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.530 la llave Allen, 10 milímetros, marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave Allen, 10 milímetros, referencia 906, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave Allen, 10 milímetros. Marca «Isofor», referencia 906, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave Allen de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente incripción: «M. T. Homol. 1.5.30-22-3 84-1.000 V.»

13752 *RESOLUCION de 16 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologan con el número 1.490 los alicates cortacables de 220 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-45, importados de Francia y presentados por la Empresa «Segurinsa, S. L.», de Barcelona.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del alicate cortacables de 220 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-45, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta alicates cortacables, de 220 milímetros, marca «Sibille», referencia MS-45, presentada por la Empresa «Segurinsa, S. L.», con domicilio en Barcelona-13, calle Nápoles, 82-92, apartado de Correos 8.068, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Ateliers Sibille & Cie.», de Bourg-La Reine, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará, en sitio visible, un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.490-16-2-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos e instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 16 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13753 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.488 la llave contra acodada de 27 milímetros, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave contra acodada de 27 milímetros marca «Isofor», referencia 904, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave contra acodada de 27 milímetros marca «Isofor», referencia 904, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave contra acodada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 1.488-16-2-84-1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13754 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.497 la llave boca fija, número 7, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la llave boca fija, número 7, marca «Isofor», referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección de los trabajadores se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave boca fija número 7, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N II, kilómetro 759,2 Zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y número llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia con la siguiente incripción: «M.T. Homol. 1.497-27-2-84-1.000 V.».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

13618 *(Conclusión.)* *RESOLUCION de 20 de marzo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Matacás» (ENASA). (Conclusión.)*

Visto el Convenio Colectivo para la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A. Jorsa y Matacás», suscrito por los representantes de la Empresa y de los trabajadores con fecha 14 de diciembre de 1983, en desarrollo y aplicación de los acuerdos laborales suscritos en fecha 8 de abril de 1983, y que fueron objeto de registro por acuerdo de esta Dirección General de 18 de mayo de 1983 («Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «ENASA» se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.° de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia esta de la que se deja constancia en el correspndiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de marzo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

ART. 74 - EL COMITE INTERCENTROS

Se reconoce un único Comité Intercentros, que representará a todos los Centros de ENASA, incluídos en el ámbito del presente Convenio, que estará constituído por dos miembros por cada uno de los centros de trabajo, mencionados y elegidos por sus respectivos Comités de Empresa. De entre sus miembros y por los mismos, se elegirá un Presidente y un Secretario.

El número de componentes del Comité Intercentros, será de 12 miembros, como recoge el Art. 63.3., del Estatuto de los Trabajadores.

a) Dicho Comité, tendrá análogas funciones a los del Comité de Empresa, referidas a las actividades generales del Grupo.

b) El Presidente y el Secretario del Comité Intercentros, tendrán dedicación plena a tiempo total, para el desarrollo de sus funciones.

c) El Presidente del Comité Intercentros, y en su caso, el Secreta-

rio, previa comunicación a la Dirección y si no hay objeción, podrá convocar a sus miembros en horas de trabajo.

d) El Comité Intercentros, podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

e) El Presidente y Secretario, podrán utilizar, en cada caso, la fotocopiadora para reproducir documentos, para reparto intercentros. Asimismo y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

f) El Comité Intercentros, podrá estar asistido en el desarrollo de sus funciones, por Asesores Sindicales de las centrales más representativas.

ART. 75 - DE LAS SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Se legitiman y reconocen, la constitución de Secciones Sindicales de Empresa como órgano de representación de los intereses de los trabajadores, de la misma afiliación a una Asociación Sindical legalmente establecida, así como los de la propia Asociacion 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 de Trabajo, un número de afiliados no inferior al 10% de la plantilla.

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

b) El descuento de las cuota sindicales, se llevará a cabo, a través de la nómina, por los servicios administrativos de la Empresa.

c) El número de Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales, será el 10% de afiliados, un Delegado, desde el 25%, dos; desde el 40%, tres y más del 50%, cuatro. Para los centros de JORSA y MATACAS, el número de Delegados Sindicales, será de uno, por cada uno de éstas reconocidas.

Los Delegados Sindicales, serán oidos por la Dirección de la Empresa, en el tratamiento de aquéllos problemas que afecten a sus afiliados y en general a los trabajadores, asistirán a los Comités de Empresa con voz y voto, siempre que estos, por mayoría, admitan su presencia y sirvieran de instrumento de mediación y comunicación entre las Centrales Sindicales y la Dirección de la Empresa.

Serán informados y oidos, acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados, y les son reconocidas las mismas garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados, implica, que su ejercicio se circunscribirá, de modo exclusivo, al ámbito sindical.

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

d) Las Centrales Sindicales, podrán difundir en los centros de la Empresa, publicaciones y avisos de carácter sindical, utilizando los tablones que al efecto se destinen, así como recaudar cuotas y reuniones fuera de las horas de trabajo.

ART. 76 - DE LAS CENTRALES SINDICALES

Las Centrales Sindicales, con más del 10% de afiliación en el conjunto del Grupo ENASA, podrán tener un Delegado Sindical Intercentros, con las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité Intercentros.

ART. 77 - DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTROL DE LA GESTION

En tanto se aprueba, por las Cortes Generales, el Estatuto de la Empresa Pública, se inicia una participación del Comité de Empresa en materia sociolaboral, creándose una Comisión Mixta en el seno de la Dirección de Relaciones Industriales, compuesta por ocho representantes del personal y ocho de la Dirección.

Esta Comisión, que se reunirá como mínimo bimestralmente, tendrá las competencias y funciones, que, en lo que se refiere a la representación de los trabajadores, delegue en ella, el Comité de Empresa.

CAPITULO X

ART. 78 - CONCURSO DE SUGERENCIAS

Se establece como medio de estímulo a la colaboración de los productores con la Empresa y se regulará por las siguientes normas generales:

a) Tendrá carácter permanente y, por tanto, los trabajadores podrán presentarse en cualquier momento. Deben presentarse a la Comisión Paritaria del Convenio, quién procederá a darle número de orden.

b) 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.

c) Las sugerencias, con los informes mencionados en el apartado 3, se remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio.

d) La Comisión Paritaria, se reunirá para ditaminar 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 a Dirección, la cuantía de los premios a otorgar.

Para que la sugerencia pueda ser toma 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 Paritaria del Convenio, supervisará periódicamente, la puesta en marcha de las sugerencias aceptadas, informando a Dirección sobre las posibles dificultades que surjan.

e) La Comisión Paritaria, 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 Departamente 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.

- Especialista, 10%
- Oficiales, 10%
- Jefes de Equipo, 8%
- Encargados o cargos similares, 4%

La cuantía mínima del premio, se fija en 1.000,- Pts. 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 de ahorro, por el número de productores firmantes.

f) La Comisión Paritaria, a través de sus representantes sociales, informará debidamente a los productores, cuyas sugerencias hubiesen sido rechazadas.

g) El límite 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.

h) La Dirección hará entrega a los productores, de los premios que hayan otorgado.

i) 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 las materias objeto de su trabajo, o íntimamente relacionadas con el mismo.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria del Convenio, será la única que determinará, si las sugerencias, pueden o no entrar en concurso.

j) Si se comprobara que el autor de una sugerencia, no es el propio porductor que la ha presentado, ambos incurrirán en las sanciones a que hubiese lugar por fraude.

CLAUSULA DEROGATORIA

El Presente Convenio colectivo, sustituye y deroga los acuerdos del presente 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, viniese haciendo la Empresa.

CLAUSULA SUPLETORIA

En lo no regulado en el presente Convenio, y que no se oponga al mismo, será de aplicación, lo contenido en el Plan 1.2.3., su ampliación y los Acuerdos Laborales a que hace referencia el art. 1 del presente Convenio, con el tiempo de vigencia establecido, en cada uno de ellos.

NORMAS ESPECIFICAS FCA. MADRID

CAPITULO I - INCENTIVOS

1.1. PRIMA DE OPERARIOS (1983)

FORMULAS

a) Colectiva Directa Fábrica

PH 78 P = (-0,136 + 0,005 PHR) I + 44,87742
PH 78 P = (-0,921 + 0,015 PHR) I + 44,37742

b) Colectiva Indirecta Fábrica

PH 78 P = (-0,136 + 0,005 PHR) I + 102,69003 (EM - 0,972) + 31,65349
PH 78 P = (-0,921 + 0,015 PHR) I + 102,69003 (EM - 0,972) + 31,65349

c) Colectiva Directa (Fund., P.A., Celdas y Mec. Especiales)

PH 77 P = (-0,063 + 0,005 PHR) I + 43,95523
PH 77 P = (-0,830 + 0,015 PHR) I + 43,95523

d) Colectiva Indirecta (Fund., P.A., Celdas y Mec. Especiales)

PH 77 P = (-0,063 + 0,005 PHR) I + 102,69003 (EM - 0,972) + 30,71552
PH 77 P = (-0,830 + 0,015 PHR) I + 102,69003 (EM - 0,972) + 30,71552

e) Fórmulas Montaje Vehículos

	P.H.R. 70			P.H.R. 78			P.H.R. 78		
	P=(-0,136+0,005PHR)		I+44,87742	(-0,136+0,005PHR)		I+54,74189	(-0,921+0,015PHR)		I+54,74189
I	"	"	+44,87742	"	"	+55,60912	"	"	+55,60912
II	"	"	+44,87742	"	"	+56,16584	"	"	+56,16584
IV	"	"	+44,87742	"	"	+58,58478	"	"	+58,58478
VI-VII	"	"	+44,87742	"	"	+60,41923	"	"	+60,41923

f) Jefes de Equipo

					Sin Congelar
6.1.	Mod.	Indep.	Col.	Directa Fábrica	29,11450
6.2.	"	"	"	Indirecta Fábrica	15,89068
6.3.	"	"	"	Directa Fund., P.A., etc.	28,19243
6.4.	"	"	"	Indirecta Fund., P.A., etc.	14,952715
6.5.	"	"	"	Directa Montaje Vehículos	---------

GRUPO	P.H. 70	P.H. 70
I	25,2697	38,97886
II	"	39,84620
III	"	40,40280
IV	"	42,82175
V-VI-VII	"	44,65644

g) Baremo del Incentivo Vehículo firmado Cadenas (286 y 287) Montaje Vehículos.

% Paro (Paro + PH-74)	0 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 90
10 - 20	2,03	7,34	9,69	12,06
20 - 30	"	8,05	10,71	13,37
30 - 40	"	8,98	12,06	15,12
40 - 50	"	10,23	13,86	17,52
50 - 60	"	12,06	16,49	20,93
60 - 70	"	14,91	20,62	26.35

1.2 COEFICIENTE I

GRUPO	I
I	178,92346
II	191,13488
III	198,05204
IV	233,44599
V	259,33724
VI	281,68665
VII	304,66756

1.3 CALIDAD

GRUPO	PTAS/HORA Y PUNTO CALIDAD
I	2,67
II	2,84
III	2,95
IV	3,49
V	3,88
VI	4,20
VII	4,56

1.4 VALOR HORA PARA (1983)

- Valor Hora Paro hasta 10% 37,19
- Valor Hora Paro exceso 10%

GRUPO	FABRICA	FUND. P.AUX. ETC.
I	65,66	77,13
II	68,41	80,74
III	69,99	82,85
IV	77,67	92,94
V	83,35	100,46
VI	88,25	106,92
VII	93,34	113,60

1.5 PLUS DE PERMANENCIA EN TALLER PARA EL PERSONAL EMPLEADO EN FUNDICION (1983)

GRUPO	PTAS/HORA
9	18,11
8	18,11
7	18,11
6	18,11
5	16,59
4	14,81
3	12,45

Este plus se percibirá cuando por sus funciones tenga que permanecer el taller, desde el 50 % de sus horas de trabajo.

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

1.6. FORMULA DE PREMIO Y COEFICIENTE I PARA EMPLEADOS (1983)

Fórmula: P = (- 0,331 + 0,0075 PHR) + 0,565 (EM - 1)·I + 43,142044

CATEGORIA	COEFICIENTE I
GRUPO I	
Azafata Mantenimiento B	185,66124
Azafata Mantenimniento B (5 años)	212,59038
GRUPO II	
Ordenanza	178,78785
Ordenanza (5 años)	178,10440
Camarera	89,17449
Azafata Mantenimiento A	178,78785
GRUPO III	
Telefonista	178,10440
Enfermera	178,10440
Reproductor Planos y Cortador	178,10440
Calcador	188,12315
Auxiliar Administrativo	188,12315
Auxiliar Laboratorio	188,12315
Auxiliar Organización	188,12315
Auxiliar Técnico Especialista	188,12315
Auxiliar Técnico Oficina	188,12315
Almacenero	188,12315
Cocinero Auxiliar	115,43570
GRUPO IV	
Vigilante y Guarda Jurado	206,42127
Enfermero (5 años)	206,42127
Oficial 2ª Administrativo	206,42127
Comisionado de Gestiones 2ª	206,42127
Analista Laboratorio 2ª	206,42127
Delineante 2ª	206,42127
Técnico Organización 2ª	206,42127
Técnico Especialista 2ª	206,42127
Almacenero (5 años)	206,42127
Telefonista A	206,42127
Conductor Grua y Pala Cargadora	222,07034
Técnico Asistencia 2ª	202,85040
GRUPO V	
Conserje	235,48633
Recepcionista	235,48633
Cabo de Guardas	235,48633
Oficial 1ª Administrativo	235,48633
Comisionado Gestiones 1ª	235,48633
Analista Laboratorio 1ª	235,48633
Delineante 1ª	235,48633
Técnico Organización 1ª	235,48633
Técnico Especialista 1ª	235,48633
Capataz	235,48633
Conductor	235,48633
Cocinero Principal	123,51205

GRUPO VI

Oficial 1ª Administrativo A	274,10366
Analista Laboratorio 1ª A	274,10366
Delineante 1ª A	274,10366
Técnico Organización 1ª A	274,10366
Técnico Especialista 1ª A	274,10366
Encargado	278,09921
Vendedor	278,09921
Jefe de Bomberos	278,09921
Técnico Asistencia 1ª	278,09921
Técnico Asistencia 2ª MOP	278,09921
Jefe de Guardas	278,09921
Fotógrafo	282,87740
Encargado de Comedor	232,43913

GRUPO VII

Jefe de Cocina	296,65978
Maestro 2ª	291,45321
Delineante Proyectista	291,45321
Técnico Inspector 2ª	291,45321
Técnico Asistencia 1ª MOP	291,45321
Jefe Administrativo 2ª	296,65978
Jefe Sección Laboratorio 2ª	296,65978
Jefe Organización 2ª	296,65978
Jefe Técnico Especialista 2ª	296,65978

GRUPO VIII

Ayudante Técnico Sanitario	256,78200
Perito	256,78200
Maestro Taller	289,73120
Técnico Inspector 1ª	289,73120
Maestro Industrial	289,73120
Técnico Inspector MOP	289,73120
Graduado Social	256,78200
Asistenta Social	256,78200
Fisioterapéuta	256,78200
Delineante Proyectista A	325,61067
Jefe Sección Laboratorio 1ª	330,82496
Jefe Administrativo 1ª	330,82496
Jefe Organización 1ª	330,82496
Jefe Técnico Especialista 1ª	330,82496
Jefe Inspector Vigilancia	330,82496

GRUPO IX

Técnico Inspector Jefe	355,25021
Técnico Inspector Jefe MOP	355,25021
Jefe Taller	355,25021
Delineante Proyectista Jefe	355,25021
Perito A y Aparejador	312,69424
Jefe Organización 1ª (Grupo Superior)	407,72987
Jefe Administrativo 1ª (Grupo Superior)	407,72987
Jefe Sec. Laboratorio 1ª (Grupo Superior)	407,72987
Jefe Téc. Especialista 1ª (Grupo Superior)	407,72987
Delineante Proyectista A (Grupo Superior)	407,72987

I.B.M.

Programador Básico	235,48633
Operador Periféricas	235,48633
Operador Consola	296,65978
Programador Aplicaciones	296,65978
Jefe Sala Ordenadores	330,82496
Programador Sistema	330,82496
Analista Aplicaciones	419,58618
Analista Sistemas	312,69424

1.7. TRABAJOS NO CONTROLADOS

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.

Asimismo, se abonarán a PHR 74, las horas invertidas por productores directos, en:

- Limpieza total de instalaciones de Fábrica (pintura de naves, puertas, instalaciones, etc.).
- Reparación de vallas, redes metálicas que circundan el perímetro de Fábrica, etc.
- Perfeccionamiento de los acopios, stocks, etc., estableciendo orden en el almacenamiento, etc.

Todas estas horas, excepto las que se refieren a trabajos no directamente productivos, tendrán su incidencia en el PHR del personal indirecto.

Limpieza elemental de máquinas (efectuadas por productores directos)

La limpieza elemental de máquinas y/o equipos de trabajo, se realizará, en tiempo de paro, abonándose como paro. Cuando a juicio de la Dirección, se lleven a efectos estos trabajos, parando la producción, se abonará el tiempo a no control (PH 74).

SITUACIONES ESPECIALES				SISTEMA DE RETRIBUCION			
			PERIODO DE PRUEBA	CURSILLOS EN JORNADA ORDINARIA	CURSILLOS Fuera de Jornada ordinaria en Fca. y/o exterior.	Tiempo examen en C.O. y/o Selec. Jorn. Trabaj	TRABAJO EXTERIOR
NUEVOS INGRESOS		EMPLEADOS	Durante el período de prueba percibirán: - Salario Convenio - Adecuación Salarial - Complemento Ayuda - V/H prima PHR = 60, EM = 1 y grupo del puesto.	Se abonará: - Salario Convenio - Adecuación Salarial - Complemento Ayuda - V/H premio a PH = 60, EM = 1 y grupo del puesto	Se abonará a todo el personal la gratificación de 125 ptas/día	OPERARIOS DIRECTOS: Se abonarán los salarios propios de su categoría o premio promedio del mes anterior. EMPLEADOS Y OPERARIOS: Se abonarán los salarios propios de su categoría y el premio o prima a los mismos valores que al resto de las horas del mes.	OPERARIOS DIRECTOS: Se abonarán los salarios propios de su categoría y cuando los trabajos realizados no sean de cadena, se abonará la prima promedio del mes anterior. EMPLEADOS Y OPERARIOS INDIRECTOS: Se abonarán los salarios propios de su categoría y el premio o prima a los mismos valores que el resto de las horas del mes.
		OPERARIOS I	Durante el período de prueba percibirán: - Salario Convenio - Adecuación Salarial - Complemento Ayuda - V/H prima PHR = 60 y grupo del puesto	Se abonará: - Salario Convenio - Adecuación Salarial - Complemento Ayuda - V/H prima a PH = 60 y grupo del puesto			
		OPERARIOS D	Durante el período de prueba percibirán: - Salario Convenio - Adecuación Salarial - Complemento Ayuda - V/H prima PHR = 60 y grupo del puesto Pasado el período de prueba si sigue en adaptación se abonará SC, Adec. Sal., C. Ayuda y Valor Hora prima a PHR 60, grupo y barema del puesto.	Se abonará: - Salario Convenio - Adecuación Salarial - Complemento Ayuda - V/H prima PH = 60 y grupo del puesto			
RESTO PERSONAL	ADAPTACION A PUESTOS DE TRABAJO DIFERENTES	EMPLEADOS	Se abonará el premio con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y la actividad que en cada mes se obtenga.	Se abonará el premio EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y la actividad que en cada mes se obtenga.			
		OPERARIOS I	A) A puestos Indirectos Se abonará la prima con la EM que tuviera acreditada el grupo del puesto y la actividad y calidad de la línea o agrupación en que esté encuadrado. B) A puestos Directos: Se abonará prima promedio del mes anterior.	Se abonará: - La prima con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y actividad y calidad de la línea en que esté encuadrado.			
		OPERARIOS D	A) A puestos Directos: Se abonará prima promedio del mes anterior. B) 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.	Se abonará: - Prima promedio del mes anterior			

Se considera posible un período de adaptación, como máximo de 15 días laborables con flexibilidad en algunos puestos específicos: Adaptación Superior a 15 días se hará propuesta al Dpto. de Relaciones Industriales. Durante el período de adaptación de los operarios DIRECTOS sus horas y trabajos no incidirán en la actividad de la cadena.

NOTA: Al resto del personal, además de la prima o premio indicado, se les abonarán los salarios propios de su categoría

1.12.- - PAGAS ESPECIALES (Servicio Militar)

CATEGORIA	TOTAL BRUTO AÑO	TOTAL BRUTO MES
PEON	203.436,-	16.953,-
ORDENANZA	202.548,-	16.879,-
ESPECIALISTA	196.092,-	16.341,-
REPRODUCTOR DE PLANOS Y CORTADOR PLANOS.	199.044,-	16.587,-
AUXILIARES (Admtvo.,Calcador,Organización, Laboratorio, Tco.Espta.Técnico Oficina)	199.044,-	16.587,-
AUXILIARES (Admtvo.,Calcador,Organización,Laboratorio,Tco.Espta.,Téc.Oficina, Reproductor Planos,Cortador Planos) 5 años de antiguedad	206.472,-	17.206,-
ALMACENERO	199.044,-	16.587,-
OFICIAL DE 3ª	191.388,	15.949,-
CONDUCTOR DE GRUAS Y PALAS CARGADORAS...	210.048,-	17.504,-
OFICIALES DE 2ª (Admtvo.,Comisionado Gestiones, Analista Laborat.,Delineante, - Téc.Organiz. y Téc.Espta.)	206.472,-	17.206,-
VIGILANTE Y GUARDA JURADO	206.472,-	17.206,-
TECNICO ASISTENCIA 2ª	206.472,-	17.206,-
OFICIALES DE 2ª(operarios)	196.548,-	16.379,-
OFICIALES DE 1ª (Admtvo.,Comisionado — Gestiones,Analist.Laborat.,Delineante - Téc.Org. y Téc.Espta)	197.808,-	16.484,-
CAPATAZ Y CONDUCTOR	197.808,-	16.484,-
OFICIALES DE 1ª (operarios)	198.048,-	16.504,-

1.13.-

Categoria Profesional		Sexo M	Dio I	Hora	Dia o Mes	Año	Hora.
Azafata Mantenim. B..		M	I	-	54.358	652.296,—	-
Azafata Mantenim. B., 5 años		M	I	-	56.437	677.244,—	-
Peón (Fca.)		S	I	223,83	1.790,64	653.583,—	22,66
Peón (fund. P.Aux. etc.)		S	I	223,83	1.790,64	653.583,—	22,66
Ordenanza y Azafata Mt° A		M	I	-	56.437,—	677.244,—	-
Ordenanza y Azafata (5 años) A.		M	I	-	58.677,—	704.124,—	-
Camarera		M	I	-	56.437,—	677.244,—	-
Especialista (Fca.)		S	I	232,39	1.859,12	678.579,—	21,47
Especialista (Fund. P. Aux. etc.)	II	S	I	232,39	1.859,12	678.579,—	21,47
Especialista (Fca)		S	D	232,39	1.859,12	678.579,—	21,47
Especialista (Fund. P. Aux., etc.) (con 5 años antiguedad)		S	D	232,39	1.859,12	678.579,—	21,47
Especialista (O. Cent.)				241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Especialista (Fca.)				241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Especialista (Fund. P. Aux., etc.)				241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Especialista (Fca)				241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Especialista (Fund., P. Aux., etc.)				241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Reproductor Planos y Cortador Planos		M	I	-	58.677,—	704.124,—	-
Telefonista y Enferm.				-	58.677,—	704.124,—	-
Auxiliares (Admtv.., calcador, Organiz., Laboratorio, Tco. Espa. y Tc.	Of.	M	I	-	58.677,—	704.124,—	-
Auxiliares(Admtvo., Calcador, Organiza., Laboratorio, Tco., Espa., Tco. Ofic. y Rep. Planos y cortador Planos) con 5 años antiguedad	III	M	I	-	60.463,—	725.556,—	-
Almacenero y Listero		M	I	-	58.677,—	704.124,—	-
Cocinero Auxiliar		M	I	-	58.677,—	704.124,—	-
Of. 3° (Fca.)		S	I	241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Of. 3° (Fund., P. Aux. etc)		S	I	241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Of. 3° (Fca).....		S	D	241,60	1.932,80	705.472,—	16,57
Of. 3° (Fund. P.Aux.etc)		S	D	241,60	1.932,80	705.472,—	16,57

TABLAS SALARIALES AÑO 1.983

(Percepción Bruta)

Día o Mes	Año	EXTRAS Julio Navidad Año	PRIMA O PREMIO Hora	PRIMA O PREMIO Año	CALIDAD Hora	CALIDAD Año	Total Bruto Año
4.724	56.688	108.716	90,30	182.776	-	-	1.000.476,-
6.574,-	78.888,-	112.874,-	97,14	196.605,-	-	-	1.065.611,-
181,28	66.167,-	107.438,-	79,97	161.859,-	8,60	17.400,-	1.006.447,-
181,28	66.167,-	107.438,-	94,42	191.106,-	8,60	17.400,-	1.035.694,-
6.577,-	78.924,-	112.874,-	88,56	179.236,-	-	-	1.048.278,-
5.060,-	60.720,-	117.354,-	88,38	178.880,-	-	-	1.061.078,-
6.577,-	78.924,-	112.874,-	65,79	133.163,-	-	-	1.002.205,-
171,76	62.692,-	111.547,-	84,83	171.688,-	9,50	19.230,-	1.043.736,-
171,76	62.692,-	111.547,-	100,92	204.252,-	9,50	19.230,-	1.076.300,-
171,76	62.692,-	111.547,-	95,18	192.635,-	9,50	19.230,-	1.064.683,-
171,76	62.692,-	111.547,-	111,28	225.229,-	9,50	19.230,-	1.097.277,-
132,56	48.384,-	115.968,-	89,46	181.068,-	-	-	1.050.892,-
132,56	48.384,-	115.968,-	84,84	171.711,-	9,50	19.230,-	1.060.765,-
132,56	48.384,-	115.968,-	100,93	204.277,-	9,50	19.230,-	1.093.331,-
132,56	48.384,-	115.968,-	95,19	192.659,-	9,50	19.230,-	1.081.713,-
132,56	48.384,-	115.968,-	111,29	225.253,-	9,50	19.230,-	1.114.307,-
5.000,-	60.720,-	117.354,-	88,38	178.880,-	-	-	1.061.078,-
5.060,-	60.720,-	117.354,-	88,38	178.880,-	-	-	1.061.078,-
5.060,-	60.720,-	117.354,-	90,92	184.032,-	-	-	1.066.230,-
6.851,-	82.212,-	120.926,-	95,58	193.463,-	-	-	1.122.157,-
5.060,-	60.720,-	117.354,-	90,92	184.032,-	-	-	1.066.230,-
5.060,-	60.720,-	117.354,-	72,43	146.599,-	-	-	1.028.797,-
132,56	48.384,-	115.968,-	93,83	189.911,-	11,23	22.722,-	1.082.457,-
132,56	48.384,-	115.968,-	112,97	228.659,-	11,23	22.722,-	1.121.205,-
132,56	48.384,-	115.968,-	104,18	210.859,-	11,23	22.722,-	1.103.405,-
132,56	48.384,-	115.968,-	123,34	249.635,-	11,23	22.722,-	1.142.181,-

Categoría Profesional		Sexo	Día	SALARIO CONVENIO Hora	Día o Mes	Año	Hora
Conductor de Grua y Pala cargadora.....		M	I	-	58.677,--	704.124,--	-
Oficiales 2ª(Admtvo... comis.Gest., Anal. Lab. Delt. Tco. Orga. y tco Espa.).....		M	I	-	60.463,--	725.556,--	-
Tco. Asistencia 2ª....		M	I	-	60.463,--	725.556,--	-
Telefonisa «A		M	I	-	60.463,--	725.556,--	-
Almacenero y Enfermero(5 años antiguedad).	IV	M	I	-	60.463,--	725.556,--	-
Vigilante y Guarda Jurado.		M	I	-	60.463,--	725.556,--	-
Oficial 2ª(Fca.)		S	I	248,97	1.991,76	726.992,--	16,57
Oficial 2ª(Fund. P. Aux etc.).		S	I	248,97	1.991,76	726.992,--	16,57
Of. 2ª(Fca.)		S	D	248,97	1.991,76	726.992,--	16,57
Oficial 2ª(Fund. P.Aux. etc.).....		S	D	248,97	1.991,76	726.992,--	16,57
Cocinero principal		M	I	-	62.989,--	755.868,--	-
Oficial 1ª(Admtvo. Com. Gest.Anal.Labor.Dite. Tco. Org. y T o. Esp.).		M	I	-	62.989,--	755.868,--	-
Capataz y conductor ...		M	I	-	62.989,--	755.868,--	-
Cabo Guardas, Conserje y Recepcionista	V	M	I	-	62.989,--	755.868,--	-
Oficial 1ª(Fca)		S	I	259,35	2.074,80	757.302,--	16,57
Oficial 1ª(Fund.P.Aux. etc.)		S	I	259,35	2.074,80	757.302,--	16,57
Oficial 1ª(Fca).....		S	D	259,35	2.074,80	757.302,--	16,57
Oficial 1ª(Fund. P.Aux. etc.)		S	D	259,35	2.074,80	757.302,--	16,57
Oficial 1ª(Admtv., Anal. Labor., Dite. Tco. Orga y Tco. Espta) "A".....		M	I	-	69.472,--	833.664,--	-
Vendedor.....		M	I	-	69.472,--	833.664,--	-
Tco. Asistencia 1ªy Tco. asistencia 2ªMOP	VI	M	I	-	69.472,--	833.664,--	-
Encargado Comedor		M	I	-	69.472,--	833.664,--	-
Jefe Bomberos y Jefe Gda.		M	I	-	69.472,--	833.664,--	-
Fotógrafo		M	I	-	66.359,--	796.308,--	-
Encargado		M	I	-	72.539,--	870.468,--	-

Categoría Profesional.		S o M	D o I	SALARIO CONVENIO Día o Mes Hora	Día o Mes	Año
Jefe cocina		M	I	-	74.620,--	895.440,--
Tco. Inspec.2ª y Tco. Asistenc. 1ª MOP.....		M	I	-	74.620,--	895.440,--
Dlte. Proyectista	VII	M	I	-	74.620,--	895.440,--
Jefe 2ª(Admtvo. Labor Tco. Orga. y Tco. Esp.)		M	I	-	74.620,--	895.440,--
Maestro 2ª.....		M	I	-	74.620,--	895.440,--
Tco. Inspector 1ª y Tco. Insp. MOP.		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Maestro Industrial		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Maestro Taller		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Maestro Taller (Of.Centrales)		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Dlte. Proyect. A		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Jefe 1ª(Admt. Labor Tco. Orga., Tco. Espa y Jefe Insp. Vig.	VIII	M	I	-	79.595,--	955.140,--
Asistente Soc. y Fisioterapeuta		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Graduado Social		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Ayte. Tec. Sanita. ...		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Perito		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Delte. Proyect. (Grupo Superior).		M	I	-	83.099,--	997.188,--
Jefe 1ª(Admtv. Labor. Tc. Org. Tco. Espa) (Grupo Superior)	IX	M	I	-	83.099,--	997.188,--
Jefe Taller, Tco. Insp. Jefe Tco. Insp. Jefe MOP y Dlte. Proyec. Jefe ..		M	I	-	83.099,--	997.188,--
Perito A, Aparejador. .		M	I	-	83.099,--	997.188,--
Ingeniero, Licenc. y Asim. de ingreso		M	I	-	98.069,--	1.176.828,--
Ingeniero, Licenc. y Asim. superada prueba.	X	M	I	-	98.069,--	1.176.828,--
Ingeniero, Licenc. Buena adaptación.		M	I	-	98.069,--	1.176.828,--
Programador Básico y Op. Periferica.		M	I	-	62.989,--	755.868,--
Programador aplicaciones y Operador consol.		M	I	-	74.620,--	895.440,--
Programador sistemas y Jefe sala ordenador.		M	I	-	79.595,--	955.140,--
Analista aplicaciones.		M	I	-	83.099,--	997.188,--
Analista sistemas		M	I	-	83.099,--	997.188,--

ADECUACION SALARIAL Día o Mes	Año	PAGAS EXTRAS Julio Navidad Año	PRIMA O PREMIO Hora	Año	CALIDAD Hora	Año	Total Bruto Año
8.934,--	107.208,--	117.354,--	99,55	201.491,--	-	-	1.130.177,--
6.851,--	82.212,--	120.926,--	95,58	193.463,--	-	-	1.122.157,--
4.369,--	52.428,--	120.926,--	94,66	191.598,--	-	-	1.090.508,--
6.851,--	82.212,--	120.926,--	95,58	193.463,--	-	-	1.122.157,--
6.851,--	82.212,--	120.926,--	95,58	193.463,--	-	-	1.122.157,--
6.851,--	82.212,--	120.926,--	95,58	193.463,--	-	-	1.122.157,--
132,56	48.384,--	119.506,--	100,39	203.185,--	12,44	25.184,-	1.123.251,--
132,56	48.384,--	119.506,--	121,75	246.425,--	12,44	25.184,-	1.166.491,--
132,56	48.384,--	119.506,--	110,74	224.132,--	12,44	25.184,--	1.144.198,--
132,56	48.384,--	119.506,--	132,11	267.400,--	12,44	25.184,--	1.187.466,--
4.031,--	48.372,--	125.978,--	74,51	150.812,--	-	-	1.081.030,--
6.454,--	77.448,--	125.978,--	102.96	208.386,--	-	-	1.167.680,--
6.454,--	77.448,--	125.978,--	102,96	208.386,--	-	-	1.167.680,--
6.454,--	77.448,--	125.978,--	102,96	208.386,--	-	-	1.167.680,--
132,56	48.384,--	124.488,--	106.09	214.721,--	13,53	27.386,--	1.172.281,--
132,56	48.384,--	124.488,--	129,37	261.854,--	13,53	27.386,--	1.219.414,--
132,56	48.384,--	124.488,--	116,44	235.668,--	13,53	27.386,--	1.193.228,--
132,56	48.384,--	124.488,--	139,72	282.801,--	13,53	27.386,--	1.240.361,--
4.174,--	50.088,--	138.944,--	112,78	228.260,--	-	-	1.250.956,--
4.174,--	50.088,--	138.944,--	113,78	230.292,--	-	-	1.252.988,--
8.823,--	105.876,--	138.944,--	113,78	230.292,--	-	-	1.308.776,--
4.174,--	50.088,--	138.944,--	102,19	206.824,--	-	-	1.229.520,--
5.834,--	70.008,--	138.944,--	113,78	230.292,--	-	-	1.272.908,--
4.031,--	48.372,--	132.718,--	114,99	232.746,--	-	-	1.210.144,--
6.906,--	82.872,--	145.078,--	113,78	230.292,--	-	-	1.328.710,--

ADECUACION SALARIAL			PAGAS EXTRAS	PRIMA O PREMIO		CALIDAD		Total Bruto
Hora	Día o Mes	Año	Julio Navidad Año	Hora	Año	Hora	Año	Año
-	7.410,—	88.920,—	149.240,—	118,50	239.847,—	-	-	1.373.447,—
-	5.140,—	61.680,—	149.240,—	117,18	237.163,—	-	-	1.343.523,—
-	6.804,—	81.648,—	149.240,—	117,18	237.163,—	-	-	1.363.491,—
-	7.410,—	88.920,—	149.240,—	118,50	239.847,—	-	-	1.373.447,—
-	7.634,—	91.608,—	149.240,—	117,18	237.163,—	-	-	1.373.451,—
-	4.626,—	55.512,—	159.190,—	116,73	236.265,—	-	-	1.406.107,—
-	7.079,—	84.948,—	159.190,—	116,73	236.265,—	-	-	1.435.543,—
-	7.950,—	95.400,—	159.190,—	116,73	236.265,—	-	-	1.445.995,—
-	7.950,—	95.400,—	159.190,—	116,49	235.773,—	-	-	1.445.503,—
-	7.487,—	89.844,—	159.190,—	125.85	254.717,—	-	-	1.458.891,—
-	8.358,—	100.296,—	159.190,—	127,18	257.415,—	-	-	1.472.041,—
-	12.164,—	145.968,—	159.190,—	108,36	219.326,—	-	-	1.479.624,—
-	11.730,—	140.760,—	159.190,—	108,36	219.326,—	-	-	1.474.416,—
-	12.269,—	147.228,—	159.190,—	108,36	219.326,—	-	-	1.480.884,—
-	13.607,—	163.284,—	159.190,—	108,36	219.326,—	-	-	1.496.940,—
-	4.031,—	48.372,—	166.198,—	146,71	296.941,—	-	-	1.508.699,—
-	4.865,—	58.380,—	166.198,—	146,71	296.941,—	-	-	1.518.707,—
-	10.588,—	127.056,—	166.198,—	133,38	269.959,—	-	-	1.560.401,—
-	11.489,—	137.868,—	166.198,—	173,38	350.913,—	-	-	1.652.167,—
-	-	-	196.138,—	13,07	26.448,—	-	-	1.399.414,—
-	-	-	196.138,—	74,32	150.420,—	-	-	1.523.386,—
-	-	-	196.138,—	148,44	300.444,—	-	-	1.673.410,—
-	6.454,—	77.448,—	125.978,—	102,96	208.386,—	-	-	1.367.680,—
-	6.971,—	83.652,—	149.240,—	102,96	239.847,—	-	-	1.368.179,—
-	8.211,—	98.532,—	159.190,—	127,18	257.415,—	-	-	1.470.277,—
-	11.938,—	143.256,—	166.198,—	149,72	303.032,—	-	-	1.609.674,—
-	12.654,—	151.848,—	166.198,—	173,38	350.913,—	-	-	1.666.147,—

BASES DE CALCULO

Nº Horas Primas y Calidad Año	2.024
P.H.R.	78
Estimación de Méritos (Indirectos)	1
Calidad	3,2

NOTA:

Los valores horarios de Salario Convenio, Adecuación Salarial, estan calculados, considerando 2.920,- horas, para el personal operario y los valores mensuales de estos conceptos, están determinados, considerando 12 meses.

Telefonistas y Telefonistas A, independientemente de las percepciones fijadas en esta tabla, perciben en concepto de plus, 17,81 Pts/hora, en 2.024 horas = (36.047,- Pts/año).

Las 2.024 horas de prima o premio y calidad, corresponden a 229 días laborables de trabajo, más 24 días laborables de vacaciones.

TABLAS SALARIALES DE PERCEPCIONES BRUTAS - AÑO 1.983

JEFES DE EQUIPO

Categoría Profesional.	Dol	SALARIO CONVENIO Hora	SALARIO CONVENIO Día	SALARIO CONVENIO Año	PLUS JEFE EQUIPO Hora	PLUS JEFE EQUIPO Año	ADECUACION SALARIAL Hora	ADECUACION SALARIAL Día	ADECUACION SALARIAL Año	PAGAS EXTRAS Julio Navidad	PRIMA Hora	PRIMA Año	CALIDAD Hora	CALIDAD Año	Total Bruto Año
Especialista (Fca)	I	232,39	1.859,12	678.579,--	29,61	100.674,--	27,22	217,76	79.482,--	111.547,--	69,09	139.831,--	9,50	19.230,--	1.129.343,--
Especialista (Funda. y P. Aux.)	I	232,39	1.859,12	678.579,--	29,61	100.674,--	27,22	217,76	79.482,--	111.547,--	85,18	172.396,--	9,50	19.230,--	1.161.908,--
- Con 5 años antigue. Especialista	II	241,60	1.932,80	705.472,--	30,35	103.190,--	22,41	179,28	65.437,--	115.968,--	69,10	139.853,--	9,50	19.230,--	1.149.150,--
Especialista (Fund. y P. Auxiliar)	I	241,60	1.932,80	705.472,--	30,35	103.190,--	22,41	179,28	65.437,--	115.968,--	85,19	172.419,--	9,50	19.230,--	1.181.716,--
Of. 3° (Fca)	III	241,60	1.932,80	705.472,--	30,35	103.190,--	22,82	182,56	66.634,--	115.968,--	78,09	158.054,--	11,23	22.722,--	1.172.040,--
Of. 3° (Fund. y P. Aux)	III	241,60	1.932,80	705.472,--	30,35	103.190,--	22,82	182,56	66.634,--	115.968,--	97,23	196.803,--	11,23	22.722,--	1.210.787,--
Of. 2°(Fca)	V	248,97	1.991,76	726.992,--	34,17	116.178,--	19,73	157,84	57.612,--	119.506,--	84,65	171.327,--	12,44	25.184,--	1.216.799,--
Of. 2°(Fund. y P. Aux.)	V	248,97	1.991,76	726.992,--	34,17	116.178,--	19,73	157,84	57.612,--	119.506,--	106,01	214.567,--	12,44	25.184,--	1.260.039,--
Of. 1°(Fca).....	V	259,35	2.074,80	757.302,--	32,64	110.976,--	18,25	146,00	53.290,--	124.488,--	90,35	182.863,--	13,53	27.386,--	1.256.305,--
Of. 1°(Fund. y P. Aux.)	V	259,35	2.074,80	757.302,--	32,64	110.976,--	18,25	146,00	53.290,--	124.488,--	113,63	229.994,--	13,53	27.386,--	1.303.436,--

BASE DE CALCULO

Nº Horas Primas y Calidad año.	2.024
P.H.R.	70
Estimación Méritos	1
Calidad	3,2

NOTA.- La percepción anual de Plus Jefe de Equipo corresponde a 3.400 horas. Las 2.024 horas de premio y calidad corresponden a 229 días laborables de trabajo más 24 días laborables de vacaciones.

TABLA DE COEFICIENTES DE FATIGA

103.

1.14. DEFINICIONES DE LAS POSICIONES DE TRABAJO

	De pie o sentado, brazos abajo		De pie o sentado, brazos arriba		Inclinado hacia delante a 90°		Tumbado
	Idem con esfuerzo mental.		Idem. Con esfuerzo mental.		Idem con esfuerzo mental.		Idem con esfuerzo mental
	De pie o sentado, brazos horizontal.		Inclinado hacia delante a 45°		Arrodillado.		Echado.
	Idem con esfuerzo mental.		Idem con esfuerzo mental.		Idem. con esfuerzo mental.		Idem con esfuerzo mental.

Posición de trabajo / Esfuerzo muscular en Kg.															
De 0 a 1	1.04	1.08	1.05	1.08	1.08	1.11	1.13	1.15	1.17	1.19	1.24	1.26	1.28	1.32	1.39
De 1 a 2.5	1.05	1.08	1.07	1.08	1.09	1.12	1.14	1.16	1.18	1.20	1.25	1.27	1.29	1.33	1.40
De 2.5 a 5	1.06	1.08	1.08	1.10	1.13	1.15	1.17	1.19	1.21	1.26	1.28	1.30	1.34	1.41
De 5 a 10	1.08	1.10	1.12	1.15	1.17	1.19	1.21	1.23	1.28	1.30	1.33	1.37	1.43
De 10 a 15	1.10	1,12	1.14	1.17	1.19	1.21	1.23	1.25	1.30	1.33	1.35	1.39	1.46
De 15 a 20	1.12	1.14	1.16	1.19	1.21	1.23	1.25	1.28	1.32	1.35	1.37	1.42	1.48
De 20 a 25	1.14	1.16	1.18	1.21	1.23	1.25	1.27	1.30	1.35	1.37	1.40	1.44	1.51
De 25 a 30	1.16	1.18	1.20	1.23	1.25	1.27	1.30	1.32	1.37	1.40	1.42	1.46	1.54
De 30 a 35	1.18	1.20	1.22	1.25	1.27	1.30	1.32	1.34	1.39	1.42	1.44	1.49	1.56
De 35 a 40	1.20	1.22	1.24	1.27	1.29	1.32	1.34	1.36	1.41	1.44	1.47	1.51	1.59
De 40 a 45	1.22	1.24	1.26	1.29	1.31	1.34	1.36	1.39	1.44	1.47	1.49	1.54	1.61
De 45 a 50	1.24	1.26	1.28	1.31	1.33	1.36	1.38	1.41	1.46	1.49	1.51	1.56	1.64
De 50 a 55	1.26	1.28	1.30	1.33	1.35	1.38	1.40	1.43	1.48	1.51	1.53	1.59	1.66
De 55 a 60	1.28	1.30	1.32	1.35	1.37	1.40	1.43	1.45	1.50	1.53	1.56	1.62	1.69
De 60 a 65	1.30	1.32	1.34	1.37	1.39	1.42	1.45	1.47	1.53	1.56	1.58	1.64	1.71
De 65 a 70	1.32	1.34	1.36	1.39	1.41	1.44	1.47	1.50	1.55	1.58	1.60	1.67	1.74
De 70 a 75	1.34	1.36	1.38	1.41	1.43	1.46	1.49	1.52	1.57	1.60	1.63	1.69	1.77
De 75 a 80	1.36	1.38	1.40	1.43	1.45	1.48	1.51	1.54	1.60	1.62	1.65	1.71	1.79

Coeficientes de monotonía "M"

%	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Coeficiente	1.10	1.12	1.14	1.17	1.20	1.25	1.30	1.35	1.41	1.47	1.54

NORMAS ESPECIFICAS OFICINAS CENTRALES

1.15. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, mientras no se produzca la integración total con Fca. de Madrid, la jornada diaria en estas oficinas, será de 7,17 a 15,15 horas.

Se mantendrá el horario flexible, actualmente existente, que permite en la entrada, un retraso entre las 7,17 y 8,30 horas y la salida, desde las 14,30 hasta las 15,15.

La recuperación, se efectuará en el mes siguiente, en horario comprendido entre las 16 y las 19 horas, teniéndose en cuenta que el mismo, es un horario flexible y no una aplicación, ni precedente de jornada partida.

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 el punto 3 sobre horario flexible, y de no cumplirse este punto, se dará el tratamiento de carácter general para los retrasos.

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

1.16. PLUS EXTRASALARIAL DE TELEFONISTAS Y TELEX

El grupo profesional de las telefonistas y personal de Telex, 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 23,24 Pts. 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.

NORMA ESPECIFICA ZONA FRANCA MATACAS

I. CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. DETERMINACION CATEGORIA DE CADA PUESTO DE TRABAJO

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:

CATEGORIA PROFESIONAL	Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás. de	a
Administrativos		
Auxiliar	-	110
Oficial 2ª	111	155
Oficial de 1ª	156	200
Oficial de 1ª A	201	240
Jefe de 2ª	241	290
Jefe de 1ª	291	-
Técnico de Laboratorio		
Auxiliar	-	110
Analista de 2ª	111	150
Analista de 1ª	151	189
Analista de 1ª A	190	240
Jefe de 2ª Laboratorio	241	300
Jefe de 1ª Laboratorio	301	-
Técnico de Oficina		
Auxiliar	-	140
Delineante de 2ª	141	190
Delineante de 1ª	191	260
Delineante Proyectista	261	310
Delineante Proyectista A	311	360
Delineante Proyetista c/mando	361	-
Mando de Taller		
Oficial de 1ª Jefe Equipo	-	220
Encargado	221	285
Maestro Taller	286	325
Jefe Taller	326	-
Técnicos Organización		
Auxiliar	-	170
Técnico Organización 2ª	171	230
Técnico Organización 1ª	231	290
Técnico Organización 1ª A	291	323
Jefe Sección Organización 2ª	324	370
Jefe Sección Organización 1ª	371	-
Técnicos especializados en manejo de Ordenadores		
Ayudante Operador	-	170
Programador 3ª	171	230
Programador 2ª y Operador	231	290
Programador 1ª	291	323
Analista Programador	324	-
Técnicos Especialistas		
Auxiliar Técnico Especialista	-	110
Técnico Especialista 2ª	111	155
Técnico Especialista 1ª	156	200
Técnico Especialista 1ª A	201	240
Jefe Técnico Especialista 2ª	241	290
Jefe Técnico Especialista 1ª	291	-
Personal de Taller		

	Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás.	
	de	a
Escala para trabajos en serie		
Especialista A	54	113
Oficial 3ª	114	160
Oficial 2ª	161	204
Oficial 1ª	205	216
Oficial 1ª E	217	-
Escala para trabajos "No serie"		
Especialistas A	54	113
Oficial 3ª	114	155
Oficial 2ª	156	189
Oficial 1ª	190	216
Oficial 1ª E	217	

2. ORDENACION SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

2.1. PLUS TRABAJOS TOXICOS, PELIGROSOS O EXCEPCIONALMENTE PENOSOS

Se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Vph = \frac{(SBOL\ mensual + A)\ 28}{100 \times 190}$$

Una vez que desaparezcan del puesto las circunstancias de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad, el productor adscrito al mismo, dejará de percibir el plus correspondiente.

Asimismo dejará de percibirlo, cuando aún manteniéndose dichas circunstancias el trabajador sea cedido o trasladado a otro puesto donde no concurran estas circunstancias.

2.2. PLUS DISTANCIA

Regulados por las Ordenes Ministetriales 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) Personal de Plantilla en la Fecha inicial de aplicación del presente C.C.

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 referenciacas 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 C.C. se considera incluído en el párrafo 2º del artículo 3º de la Orden Ministerial de 10.2.58, 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 acreditar.

2) El personal que ingrese a partir de la fecha inicial de aplicación del presente Convenio no devengará en Nómina cantidad ninguna por este concepto, por esta suficientemente compensado el importe que pudiera corresponderles por Plus de Distancia, con los Aumentos concedidos sobre los salarios base iniciales Reglamentarios.

2.3. PLUS POR DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Según proviene el Artículo 84 de la vigente Ordenanza Labora. Siderometalúrgica, a los productores que por la índole de su trabajo, emplean 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 semara. que para cada caso se indica.

Modelista, Carpinteros y Albañiles; para profesionales de Oficio y Especialistas, 3 ptas. por semana trabajada.
Este devengo no forma parte del salario, por ser compensación de un gasto efectuado.

2.4. PLUS DE MAQUINAS 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.

2.5. RETRIBUCION PERSONAL CURSILLOS

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.

2.6. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA EXAMENES

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 efectiva una vez presentados los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o extraordinaria.

2.7.PLUS DE PERFORISTA

Se crea para quienes no tuvieran establecido por cualquier otro concepto un plus de perforista que será absorbido si se procediera a la implantación de un incentivo al rendimiento para este grupo, fijándose en 12,161 pta/hora.

2.8. PLUS DE JEFE DE EQUIPO (Matacas)

Se abonará en cuantía equivalente al 20 por 100 del Salario Base de Ordenanza/Laboral, que corresponda según la categoría profesional. Conforme al art. 79 de la Ordenanza de Trabajo, en el momento de cesar en las funciones de Jefe de Equipo, solamente se consolida el valor del plus en ese momento si se cumplen las condiciones de haber desempeñado el puesto durante un período de un año consecutivo o de tres años en periodos alternos. La retribución consolidada se mantiene hasta que por ascenso a superior categoría quede aquella superada.

2.9. REDUCCION A UN TERCIO DE JORNADA

El personal acogido o que se acoja a la reducción de un tercio de jornada, se les calculará la diferencia que se origina por el trasvase de las pagas especiales y de beneficios al salario, de forma tal que dicho trasvase no le reporte perjuicio económico, en compración con la situación que dichas personas tenían en el anterior C.C.

Dichos valores serán calculados por el Servicio Técnico de Personal.

2.10. PERSONAL CON 25 AÑOS EN UNA MISMA CATEGORIA

El personal que no haya variado de situación respecto a su categoría profesional durante un período de 25 años, pasará a las percepciones de la categoría superior, de acuerdo con la normativa siguientes Cuando esta Categoría superior represente un cambio de grupo de 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 15.915,05 ptas. 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 2.024 horas (valor actual 7,863 ptas. hora).

	GRUPO	GRUPO POR EL QUE COBRAN PERCEPCIONES
II	Ordenanza, Réproductor Planos	Grupo 3º (Aux. Admtvo)
	Especialista	Grupo 3º (Espta. A)
III	Mozo Esp. Almac., Espta. A	Grupo 4º (Operario 3ª)
	Aux.Adm.,Lab.,Téc.Of.,Téc.,Esp.	Grupo 5º (Of. 2ª)
IV	Cap. Peones	Grupo 6º (Cap. Esp.)
	Op. 3º, Conductor C.	Grupo 5º (Op. 2ª)
	Almacenero, Telefonista	Grupo 5º (Of. Admtvo. 2ª)
	Aux. Org.	Grupo 7º (Téc. Org. 2ª)
V	Advo 2ª, Comis.Gest.2ª, Téc.Esp 2ª	Grupo 6º (Of. 1ª)
	Anal. Lab. 2ª	Grupo 6º (Anal. Lab. 1ª)
	Oper. 2ª	Grupo 6º (Oper. 1ª)
	Vigilante	Grupo 6º (Cabo Guardas)
VI	Cabo Guardas	Grupo 9º (Jefe Admtvo 2ª)
	Comis. Gest. 1ª, Of. Admvo. 1ª	Grupo 9º (Jefe Advo. 2ª)
	Conductor	Grupo 9º (Jefe Advo. 2ª)
	Anal. Lab. 1ª	Grupo 10º (Jefe Lab. 2ª)
	Del. 2ª	Grupo 7º (Del. 1ª)
	Cap. Esp.	Grupo 9º (Encargado)
	Ayudante Operador	Grupo 7º (Programador 3ª)
	Operario 1ª	Grupo 9º (Encargado)
	Téc. Espta. 1ª	Grupo 9º (Jefe Adtvo. 2ª)
VII	Delin. 1ª	Grupo 9º (Delin. Proyta)
	Téc. Org. 2ª	Grupo 9º (Téc. Org. 1ª)
	Programador 3ª	Grupo 9º (Programador 2ª)
VIII	Of. Admtvo 1ª A	Grupo 9º (Jefe Admtvo 2ª)
	Téc. Especial. 1ª A	Grupo 9º (Jefe Téc.Esp.2ª)
	Anal. Lab. 1ª A	Grupo 10º (Jefe Lab. 2ª)
	Op. 1ª E	Grupo 9º Encargado
	Jefe Equipo	Grupo 9º (Encargado)
	Encargado Almacén	Grupo 9º (Encargado)
IX	Encargado, Mtro. 2ª	Grupo 10º (Mtro Taller)
	Téc. Organ. 1ª	Grupo 10º (Téc.Org. 1ª A)
	Jefe Admtvo. 2ª	Grupo 11º (Jefe Adtvo.1ª)
	Delte. Proyta.	Grupo 10º (Del. Proyec.A)
	Program. 2ª, Operador	Grupo 10º (Del. Proy. 1ª)
	Jefe Téc. Especial. 2ª	Grupo 11º (Jefe Tec. Esp. 1ª)
	Mtr. Taller	Grupo 11º (Jefe Taller)
	Jefe Lab. 2ª	Grupo 11º (Jefe Lab. 1ª)
X	Mtro. Taller	Grupo 11º (Jefe Taller)
	Jefe Lab. 2ª	Grupo 11º (Jefe Lab. 1ª)
	Delt. Pryta. A	Grupo 12º (Dlte Proy. c/m)
	Téc. Org. 1ª A	Grupo 11º (Jefe Org. 2ª)
	Programador 1ª	Grupo 12º (Anal. Programador)
XI	Jefe Admtvo 1ª	Grupo 12º (Asimilado a Perito)
	Jefe Taller	Grupo 12º (Asimilado a Perito)
	Jefe Org. 2ª	Grupo 12º (Asimilado a Perito)
	Jefe Téc. Espec. 1ª	(Grupo 12º (Asimilado a Perito)
	Jefe Lab. 1ª	Grupo 12º (Asimilado a Perito)
XII	Perito	
	Delte. Proy. c/m	
	Anal. Prog.	
	Jefe Organ. 1ª	
	A.T.S.	
	Graduado Social	
	Asistente Social	

Todo el personal encuadrado en el Grupo XII, percibirá en concepto de asimiación al Grupo superior 2.260,61 ptas. mensuales (27.127,32) ptas. anuales) como Complemento Salarial, no absorbibles y sujetos a los aumentos que para el Grupo XII se establezcan en sucesivos Convenios.

Los demás conceptos retribuídos se seguirán rigiendo por las condiciones del Grupo XII al que pertenecen.

2.11. PERSONAL CON MAS DE 5 AÑOS EN LA EMPRESA

Personal que debe abonárseie percepciones al nivel superior por llevar 5 años de antigüedad en la Empresa.

Espta.A.Mozo Esp.Almacén	de Grupo 3º a 4º	(Operario 3ª)
Espta.	de Grupo 2º a 3º	(Espta. A)
Ordenanzas	de Grupo 2º a 3º	(Aux. Adtvo.)

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 ocupan (excepto el personal congelado, productores ingresados antes del 13 de Mayo de 1966).

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

- Todos los productores que ostenten las categorías de Aux. Admtv., Laboratorio, Téc. con una antigüedad de 5 años en la Empresa, pasarán a percibir las remuneraciones de Of. Adm. 2ª, Analista Laborat. 2ª, Téc. Esp. 2ª, Delineante 2ª.

Transcurridos 5 años de la ocupación de la plaza, se les reconocerá igualmente dicha categoría.

En lo referente a prima o premio cobrarán el correspondiente al puesto de trabajo que ocupen, (excepto el personal congelado) productores ingresados antes de 13 de Mayo de 1966.

2.12. GARANTIAS PERSONALES

Este devengo se percibirá por horas ordinarias de presencia de trabajo.

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

Este devengo será absorvible 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.

3. INCENTIVOS

3.1.1. GENERALIDADES

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.

Puntuación	de	a
Grupo I.		130
Grupo II.	131	155
Grupo III.	156	198
Grupo IV.	199	238
Grupo V.	239	278
Grupo VI.	279	317
Grupo VII.	318	350
Grupo VIII.	351	400
Grupo IX.	401	450
Grupo X.	451	500
Grupo XI.	501	550
Grupo XII.	551	

3.1.2. CLASIFICACION A EFECTO DE PRIMA Y PREMIO

El personal de fábrica se clasifica en:

- Directo
- Indirecto

Para el abono de primas y premios, se cree necesario establecer una subclasificación solo 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 abona a razón de la actividad alcanzada.

Indirectos: I.

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

IE, idem que en el caso anterior, pero justificando sus horas.

IB, corresponderá a los productores que perciban su prima, según la actividad.

3.1.3. PERSONAL DIRECTO

1º. 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.

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

3.1.4. PERSONAL INDIRECTO (ZONA FRANCA)

1º. Rendimiento habitual.- Para este personal se considerará a todos los efectos, como rendimiento normal el de los productores cuya "Suma de factores de Rendimiento" (Σ R) del Manual de Valoración de Méritos para la obtención del coeficiednte "C" de calificación personal, sea igual a 100.

2º. Rendimiento mínimo.- Se considerará como Rendimiento mínimo el de los productores cuya "Suma de Factores de Rendimiento" sea igual a 70.

3.1.5. REPERCUSIONES POR RENDIMIENTO MINIMO

1º. Para el personal directo.- El personal directo que no alcance el rendimiento mínimo definido en el apartado 1º del punto 3.1.3., no percibirá cantidad alguna en concepto de incentivos considerándose que trabajó exclusivamente a jornal.

2º. Personal Indirecto (Zona Franca).- El personal indirecto que se haga acreedor a una calificación personal considerada como rendimiento mínimo, según el apartado 2º del punto 3.1.4. no percibirá cantidad alguna en concepto de "Premio para el personal indirecto".

3.1.6. DISMINUCION VOLUNTARIA Y CONTINUADA DE RENDIMIENTO

Siempre que se considere que se ha producido disminución voluntaria del rendimiento, la Comisión Paritaria de 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.

3.2. INCENTIVOS PARA EL PERSONAL DIRECTO

3.2.1. 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 C.C.

3.2.2. Casos especiales.- Los tiempos normales de trabajo sufrirán modificaciones cuando concurran las circunstancias que a continuación se expresan:

3.2.3. 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 Interior. El "Ciclo de Trabajo" de esta operación quedará establecido para casos sucesivos, a por si procede que pase a operación normal dentro del ciclo de fabricación de la piezas 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 a 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 le 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 comprueba 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 excluído de la consideración de "tiempo de trabajo a prima", circunstancia que Puesta 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 la Legislación vigente.

3.2.4. Prima Individual.- Para el cálculo del precio hora de prima se establece la siguiente fórmula:

$Ph = V\ 60 + m1\ (Ac - 60)$. Para $60 < Ac \leq 65$.
$Ph = V\ 60 + m1\ (65 - 60) + m2\ (Ac - 65)$ Para $65 < Ac \leq 78$
$Ph = V\ 60 + m1\ (65 - 60) + m2\ (78-65) + m3\ (Ac-78)$ Para $78 < Ac$.

Los valores V 60 y m se recogen en las tablas anexas al C.C.

Siendo V 60 el valor hora a actividad 60, de acuerdo con el grupo de trabajo del puesto y la categoría del productor.

La actividad se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

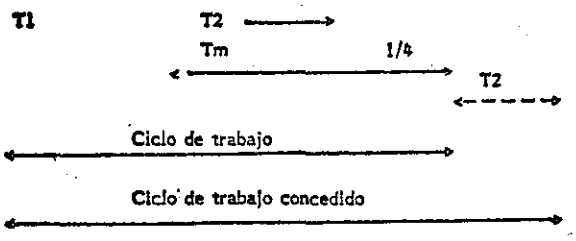
Ac = c Puntos producidos/ c Horas trabajadas

3.2.5. Prima Individual con saturación.- Se aplicará este sistema a los productores que, atendiendo a una máquina, se les sature 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 T2 (siendo T2 el tiempo manual afectado dentro del tiempo máquina Tm).

Si el T1 es el tiempo manual efectuado con la máquina parada, el tiempo ciclo y la representación gráfica será:

Ciclo propuesto = T1 + Tm + 1/4 T2



Para el cálculo de la actividad Ac = Puntos Producidos/Horas trabajadas.

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor será, la establecida para la prima individual.

3.2.6. 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

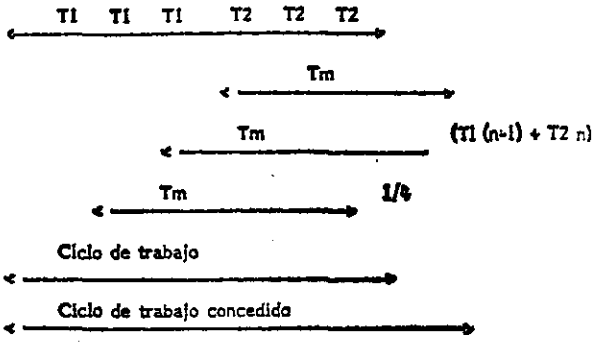
- Agrupaciones simples son aquellas en las que el productor tan solo tiene trabajo manual, cuando la máquina está parada.

- 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 montaje 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 de máquinas (agrupaciones mixtas) siendo su montaje igual a una cuarta parte de la suma, de los tiempos manuales (de máquina) efectuados dentro de 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
Siendo T1 = Tiempo manual Máq. parada
Siendo T2 = Tiempo manual Máq. en marcha
Siendo Tm = Tiempo máquina
Siendo I = Valor de la interferencia
1/4 T1 (n-1 + T2n) = Valor de los puntos suplementarios
Tc + Tiempo concedido por pieza

De donde el cálculo de tiempo concedido será:

$$Tc = \frac{T1 + Tm + 1/4\,(T1\,(n-1) + T2n)\,n + I}{n}$$

Teniéndose para el cálculo de la actividad:

Puntos producidos + e Hpm x 60/n/Horas trabajadas
e Hpm = horas de paro máquina

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor, será la establecida para la prima individual.

3.2.7 Prima colectiva.- Para el cálculo del precio hora de prima se establece la siguiente fórmula:

Ph = V 60 + m (Ac - 60)

Los valores de V 60 y m se recogen en tablas anexas al C.C.

Siendo V 60 el valor hora a actividad 60, de acuerdo con el grupo de trabajo del puesto y la categoría del productor.

3.2.8. Premio del personal indirecto afecto a 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.

3.2.9. Tiempos de inactividad.- Se define como "inactividad" todo aquel tiempo no empleado en trabajo directamente productivo.

Los tiempos de "inactividad" se subdividen en:

1º. No abonables.- Son "no abonables" aquellos que sean directamente imputables al productor o motivados por causas externas e internas de fuerza mayor, tales como:

Falta de fluído eléctrico, inundaciones, terremotos, huelgas, guerras, etc.

Estos tiempos no devengarán cantidad alguna.

2º. Abonables.- Los "abonables" serán aquellos 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:

3.2.10. 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 no sea lo más amplia 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.

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, e 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 dorsso del citado boletín, la falta de motivo de paro.

Si las causas que han motivado el paro son imputables a los productores que intervienen 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 cursante 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 al 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 le 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 lo 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:

a) Por necesidades de la Empresa.

b) Para atender necesidades personales no fisiológicas.

c) Para realizar pruebas de aptitud y exámenes de concurso-oposición.

d) 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 está 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 dar igualdad de tratos a los productores directos o indirectos.

Concepto 8:

Traslado de maquinaria.- Tiene la consideración de abonable.

A) 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.

B) Liquidación de los "boletines de paro" abonables.- La liquidación de los boletines de paro, definidos como abonables,

C) Valoración de las horas de paro abonables.- Las horas de paro abonables, lo serán a AC = 60 hasta el 10%, 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% se abonarán a AC = 63 según la norma anterior. El paro se abonará contabilizándose a efectos de cálculo del exceso del 10% por meses y por horas potenciales de prima s/. 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.

3.2.11. Valoración del paro

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 máquinas simultáneas, 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 propio Boletín de Paro, se abonarán los puntos equivalentes al Tiempo de Inactividad, que serán:

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

Pp = Puntos de abonar con boleto paro, en compensación de las horas de paro.
60 = Actividad normal.
Hpm = Horas de paro máquina.
nt = Número total de máquinas que trabajan durante el período Hp.
N = Número de máquinas que componen la agrupación.

El abono por este concepto está incluído 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 una 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 regirá por las normas vigentes en Convenio.

3.2.12. Deducciones por piezas de baja en prima individual

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

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

2º. 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 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 producto 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.

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.

3º. 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.

3.2.13. Piezas de baja en prima colectiva

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 trabajadasen la línea las que hayan sido necesario efectuar por otra sección para su recuperación.

2. 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 debe 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.

3.2.14. Prima de directos en función 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 la fábrica. Se aplicarán los valores de la escala de prima del personal directo (Colectivo o Individual).

Queda excluído 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.

3.3. PREMIO PERSONAL INDIRECTO (ZONA FRANCA)

El personal indirecto percibirá como incentivo, un Premio basado en la "Valoración de Méritos" y en la "Calificación de Puestos de Trabajo".

3.3.1. 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 C.C. y del que se dará la debida publicidad para conocimiento del personal afectado.

3.3.2. 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 incluído en el Manual determina el coeficiente "C" de calificación personal, a partir de las puntuaciones antes mencionadas.

Se ha establecido una escala de valores de 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.

3.3.3. 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:

$$\frac{\Sigma\ C1}{N1} = 1 \qquad y \frac{\Sigma\ C2}{N2} = 1$$

En la que:

Σ "C"1	es la suma de los coeficientes "C" de los productores con mando de la agrupación.
Σ "C"2	es la suma de los coeficientes "C" de los productores sin mando de la agrupación.
N1	es el número de productores con mando de la agrupación.
N2	es el número de productores sin mando de la agrupación.

3.3.4. Concesión del coeficiente de calidifación 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.

3.3.5. Actividad media del taller "Am"

La concesión de este premio está vinculada a la actividad media alcanzada por el personal directo de la fábrica.

3.3.6. 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 incluídos 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 del coeficiente "Am".

3.3.7. Importe del premio

Se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Premio = I.C.

En la que I será igual a:

$I = V60 + m(Am - 60)$ para $60 < Am \leq 65$
$I = V60 + m(65 - 60) + m2\ (Am - 65)$ para $65 < Am$

Los valores de V60 y de m y m2 se recogen en tablas anexas al C.C.

3.3.8. 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. 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. 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 cuales 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 efectuarán 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 inmediatamente para que informen o aclaren los extremos en los que pudiera existir duda.

3.3.9. Comisión Calificadora

Las valoraciones obtenidas serán supervisadas 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 3.3.2. relativo a los valores promedio de los coeficientes "C".

3.4. PREMIO PERSONAL INDIRECTO (MATACAS)

El personal indirecto percibirá como incentivo un Premio basado en el coeficiente de Productividad.

El coeficiente de Productividad estará relacionado con el coeficiente de utilización (U) productiva de los trabajadores directos U = U x Am; siendo U porcentaje de utilización de horas directas según el proceso y ejemplo que se acompañan.

Am = Actividad media del conjunto de la fábrica según datos procesados por el ordenador.

Los coeficientes de productividad serán

Coeficiente de utilización	Coeficiente de Productividad
Superior a 72,50	1,20
69,51 a 72,50	1,10
66,51 a 69,50	1,-
63,50 a 66,50	0,90
Inferior a 63,50	0,80

3.5. LIQUIDACION DE PRIMA O PREMIO

El importe se calculará por las horas de presencia al trabajo de cada productor, tanto ordinarias como extraordinarias, deducidas las de descanso, las de actividad y otras de atenciones sociales.

3.6. PERSONAL INGRESADO ANTES DEL 13-5-66

El personal ingresado antes del 13-5-66, tanto mano de obra como mensual, cuando 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 1ª que trabajen en puesto de categoría inferior, tanto si es de forma fija como esporádica, cobrarán la prima de su grupo idóneo.

3.7. 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:

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

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

Para el cálculo de las horas de baja se tendrá en cuenta solamente la causa nº 29 que afecta a las Secciones 160 a 604.

Valor de C = 16,64.

Se abonarán 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, incluídas las de paro abonables.

Los valores establecidos son los siguientes:

Grupo	Ptas. hora y punto de calidad
II	2,367
III	2,654
IV	2,654
V	3,161
VI	3,540
VIII	3,540

4. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

4.1. REZAGADOS

Para todos los turnos se admite una segunda entrada hasta media jornada. Tolerándose como no sancionables, para todos los turnos de 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.

4.2. JORNADA DE TRABAJO PARA PERSONAL DESPLAZADO DE PCA. AL SERVICIO DE LA EMPRESA

1º Cuando el desplazamiento le permita pernoctar en su domicilio se distinguen los siguientes casos:

a) Cuando el desplazamiento permite marcar entrada y salida en tarjetas: el pago de las remuneraciones se efectuará de acuerdo con dichas marcas.

b) Cuando el desplazamiento solo permita marcar a la entrada o salida, el mando responsable remitirá nota al Dpto. R.I. comunicando el horario realmente efectuado conforme al cual le serán abonados sus emolumentos.

c) Cuando el desplazamiento no permita marcar tarjetas ni pueda ser sustituído por una parte de control efectiva 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, 8 horas.

2º Cuando el desplazamiento no le permite pernoctar en su domicilio:

- El día en que inicien o terminen el desplazamiento, se les supone la jornada expresada en el apartado 1º 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) Desplazamiento fuera del ámbito de la Empresa: se les supone la jornada expresada en el apartado 1º C.

Sin embargo, para efectuar el abono de estos días, será menester que el Jefe del Dpto. correspondiente comunique al Dpto. de R.I. y a Jefatura Administrativa que efectivamente, las personas desplazadas, realizaron trabajo efectivo en tales días.

4.3. VACACIONES

4.3.1. Cómputo por día laborable.

Los días laborables comprendidos en el período de vacaciones que a cada productor corresponde disfrutar, serán consideradas como si hubiesen estado presentes al trabajo.

Importe: Se obtendrá multiplicando el "valor medio hora" por los días laborables (24 días x 8 = 192 horas).

4.3.2. Fecha de pago

Las vacaciones serán abonadas coincidiendo con la liquidación mensual del mes en que se efectúen las vacaciones.

5. ATENCIONES SOCIALES

5.1. LARGA ENFERMEDAD

Los productores en esta situación percibirán las mismas percepciones que, los que están en servicio militar, de acuerdo con la tabla del anexo de este C.C.

5.2. GRATIFICACION 45 AÑOS SERVICIO

Los productores que llevan 45 años en la Empresa, percibirán una gratificación de 50.000 pts.

6. PROMOCION PARA MATACAS

6.1. PROMOCION POR LLEVAR MAS DE CUATRO MESES CONSECUTIVOS O SEIS EN UN AÑO ALTERNOS

El personal que durante un período de cuatro meses consecutivos realice trabajo efectivo en grupo de categoría superior en el 75% de media mensual, respecto a las horas potenciales, se aumentará la categoría a la inmediata superior.

Durante un período de seis meses alternos dentro de un año natural, realice trabajo efectivo en categoría superior en el 50% de media mensual, respecto a las horas potenciales, se aumentará la categoría a la inmediata superior.

6.2. DESIGNACION POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA

La Dirección de la Empresa podrá proveer por libre designación las vacantes de:

- Vigilante y Cabo de Guardas.
- Encargado, Maestros y Jefe de Taller.
- Jefe Administrativo de 2ª y 1ª. Jefe de Laboratorio de 2ª y 1ª.
- Delineante Proyectista.
- Técnico Organizador de 1ª y Jefes Técnicos Especializados.
- Técnicos Titulados.
- Mandos Superiores.

D.I. Directos Prima Individual M.-Manual S/Nota Comisión Negociadora de fecha 8-4-83 CAPITULO 2.
D.C. Directos Prima Colectiva E.- Fca. Barcelona

I D.I D.C	CATEGORIA	E o M	Salario Convenio Mes	Salario Convenio Año	Adecuacion Salarial Hora	Adecuacion Salarial Mes	Adecuacion Salarial Año	Pagas Extras Julio	Pagas Extras Dicbre.	Total Fijo Anual	Prima o Premio Hora	Prima o Premio Año	Prima alidad Hora	Prima alidad Año	TOTAL Bruto Anual
I	PEON	M	54.358	652.296	31'096	5.245	62.940	54.358	54.358	823.952	74'456	150.761			971.713
I	ESPECIALISTA	M	56.436	677.232	36'373	6.135	73.620	56.436	56.436	863.724	77'058	155.967	17'579	15.332	1.035.063
D.I	ESPECIALISTA	M	56.436	677.232	33'954	5.727	68.724	56.436	56.436	858.828	87'702	177.510	7'575	15.332	1.091.
D.C	ESPECIALISTA	M	56.436	677.232	33'337	5.623	67.476	56.436	56.436	857.580	97'500	197.341	7'575	15.332	1.070.257
I	ORDENANZA	E	56,436	677.232	43'950	7.413	88.956	56.436	56.436	879.060	77'058	155.967			1.035.027
I	REPRODUCTOR DE PLANOS	E	58.676	704.112	28'458	4.800	57.600	58.676	58.676	879.064	77'058	155'967			1.
I	MOZO ESPTO. ALMACEN	M	56.436	677.232	35'069	5.915	70.980	56.436	56.436	861.084	79'087	160.073	8'494	17.192	1.035.
I	ESPECIALISTA "A"	M	56.436	677.232	35'069	5.915	70.980	56.436	56.436	861.084	79'087	160.073	8'494	17.192	1.
D.I	ESPECIALISTA "C"	M	56.436	677.232	33'183	5.597	67.164	56.436	56.436	857.268	90'854	183.890	8'494	17.192	1.0 8.390
D.C	ESPECIALISTA "A"	M	56.436	677.232	33'047	5.574	66.888	56.436	56.436	856.992	102'205	206.863	8'494	17.192	1.081.147
I	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	E	58.676	704.112	28'073	4.735	56.820	58.676	58.676	878.284	79'081	160.060			1.038.344
I	AUXILIAR LABORATORIO	E	58.676	704.112	28'073	4.735	56.820	58.676	58.676	878.284	79'081	160.060			1.038.344
I	AUXILIAR TEC. ESPECIALIZ.	E	58.676	704.112	28'073	4.735	56.820	58.676	58.676	878.284	79.081	160.060			1.038.344
I	AUXILIAR TEC. OFICINA	E	58.676	704.112	28'073	4.735	56.820	58.676	58.676	878.248	79.081	160.060			1.038.344
I	CONDUCTOR "C"	M	58.676	704.112	28'084	4.737	56.844	58.676	58.676	878.308	82'022	166.014	8'494	17.192	1.061.514
I	OFICIAL 3ª	M	58.676	704.112	28'084	4.737	56.844	58.676	58.676	878.308	82'022	166.014	8'494	17.192	1.061.514
D.I	OFICIAL 3ª	M	58.676	704.112	25'357	4.277	51.324	58.676	58.676	872.788	95'275	192.838	8'494	17.192	1.082.819
D.C	OFICIAL 3ª	M	58.676	704.112	26'258	7.429	53.148	58.676	58.676	874.612	106'311	215.175	8'494	17.192	1.106.975
I	CAPATAZ PEON	E	58.676	704.112	36'581	6.170	74.040	58.676	58.676	895.504	82.022	166.013			1.061.517
I	ALMACENERO	E	58.676	704.112	36'581	6.170	74.040	58.676	58.676	895.504	82'022	166.013			1.061.517
I	AUXILIAR ORGANIZACION	E	58.676	704.112	36'581	7.170	74.040	58.676	58.676	895.504	82'022	166.013			1.061.517
I	TELEFONISTA	E	58.676	704.112	36'581	7.170	74.040	58.676	58.676	895.504	82'022	166.013			1.061.517
I	OFICIAL 2ª	M	60.462	725.544	27'640	4.662	55.944	60.462	60.462	902.412	84'716	171.466	10'115	20.474	1.094.352
D.I	OFICIAL 2ª	M	60.462	725.544	76'922	4.541	54.422	60.462	60.462	900.900	96'211	194.732	10'115	20.474	1.116.165
D.C	OFICIAL 2ª	M	60.462	725.544	27'901	4.706	54.472	60.462	60.462	902.940	108'666	217.916	10'115	20.474	1.141.339
I	VIGILANTE	E	60.462	725.544	37'049	6.249	74.988	60.462	60.462	921.456	85'199	174.468			1.095.924
I	ANALISTA LABORATORIO 2ª	E	60.462	725.544	37'049	6.249	74.988	60.462	60.462	921.456	86'199	174.468			1.095.924
I	COMISIONADO GESTION 2ª	E	60.462	725.544	37'049	6.249	74.988	60.462	60.462	921.456	86'199	174.468			1.095.924
I	TECNICO ESPECIALIZADO 2ª	E	60.462	725.544	37'049	6.249	74.988	60.462	60.462	921.456	86'199	174.468			1.095.924
I	OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	E	60.462	725.544	27'049	6.249	74.988	60.462	60.462	921.456	86'199	174.468			1.095.927
I	OFICIAL 1ª	M	62.988	755.856	24'563	4.143	49.716	62.988	62.988	931.548	87'256	176.607	11'327	22.926	1.131.081
D.I	OFICIAL 1ª	M	62.988	755.856	23'395	3.946	47.352	62.988	62.988	929.183	99'607	201.606	11'327	22.926	1.151.726
D.C	OFICIAL 1ª	M	62.988	755.856	24'332	4.104	49.248	62.988	62.988	931.086	110'073	222.788	11'327	22.926	1.176.794
I	DELINEANTE 2ª	E	60.462	725.544	53'365	9.001	108.012	60.462	60.462	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	CONDUCTOR	E	62.988	755.856	35'893	6.054	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	CAPATAZ ESPECIALISTA	E	62.988	755.856	35'893	6.054	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	CABO GUARDAS	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	TECNICO ESPECIALIZADO 1ª	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	ANALISTA LABORATORIO 1ª	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	AYUDANTE OPERADOR	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	COMISIONADO GESTIONES 1ª	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085
I	FOTOGRAFO	E	62.988	755.856	35'893	6.057	72.648	62.988	62.988	954.480	87'256	176.608			1.131.085

I D.I D.C	CATEGORIA	H o E	Salario Convenio Mes	Salario Convenio Año	Adecuacion Salarial Hora	Adecuacion Salarial Mes	Adecuacion Salarial Año	Pagas Extras Julio	Pagas Extras Dicibre	Total Fijo Anual	Prima o Premio Hora	Prima o Premio Año	Prima Calidad Hora	Prima Calidad Año	TOTAL Bruto Anual
I	DELINIANTE 1ª	M	62.988	755.856	51'041	8.069	103.380	62.988	62.988	985.140	88'729	179.588			1.164.724
I	TECNICO ORGANIZACION 2ª	M	62.988	755.856	51'041	8.069	103.380	62.988	62.988	985.140	88'729	179.588			1.164.724
I	PROGRAMADOR 1ª	M	62.988	755.856	51'041	8.069	103.380	62.988	62.988	985.140	88'729	179.588			1.164.724
I	JEFE DE EQUIPO	M	62.472	833.664	16'671	2.812	33.744	69.472	69.472	1.006.352	93'740	189.731	11'327	22.926	1.219.07
I	OFICIAL 1ª	M	62.472	833.664	16'671	2.812	33.744	69.472	69.472	1.066.352	93'740	189.731	11'327	22.926	1.219.07
D.I	OFICIAL 1ª	M	69.472	833.664	13'837	2.334	28.008	69.472	69.472	1.000.616	108'665	219.935	11'327	22.926	1.243.48
D.C	OFICIAL 1ª	M	69.472	833.664	15'681	2.645	31.740	69.472	69.472	1.004.348	118'372	239.585	11'327	22.926	1.266.85
I	ENCARGADO	E	69.472	833.664	27'990	4.721	56.652	69.472	69.472	1.029.260	93'740	189.731			1.218.991
I	ANALISTA LABORATORIO 1ª	E	69.472	833.664	27'990	4.721	56.652	69.472	69.472	1.029.260	93'740	189.731			1.218.991
I	TECNICO ESPECIALIZADO 1ª A	E	69.472	833.664	27'990	4.721	56.652	69.472	69.472	1.029.260	93'740	189.731			1.281.991
I	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª A	E	69.472	833.664	27'990	4.721	56.652	69.472	69.472	1.029.260	93'740	189.731			1.281.991
I	TECNICO ORGANIZACION 1ª	E	69.472	833.664	49.416	8.335	100.020	69.472	69.472	1.072.628	110'885	224.433			1.297.061
I	ENCARGADO	E	72.540	870.480	28.191	8.475	57.060	72.540	72.540	1.072.628	110'885	224.433			1.297.061
I	OPERADOR	E	74.620	895.440	13'802	2.328	27.936	74.620	74.620	1.072.616	110'885	224.433			1.297.061
I	PROGRAMADOR 2ª	E	74.620	895.440	13'802	2.328	27.936	74.620	74.620	1.072.616	110'885	224.433			1.297.061
		E	74.620	895.440	13'802	2.328	27.936	74.620	74.620	1.072.616	110'885	224.433			1.297.061
I	DELINIANTE PROYECTISTA	E	74.620	895.440	13'802	2.328	27.936	74.620	74.620	1.072.616	110'885	224.433			1.297.061
I	JEFE ADMINISTRATIVO	E	74.620	895.440	13'802	2.328	27.936	74.620	74.620	1.072.616	110'885	224.433			1.297.061
I	JEFE TECNICO ESPECIALISTA	E	74.620	895.440	13'802	2.328	27.936	74.620	74.620	1.072.616	110'885	224.433			1.297.061
I	JEFE LABORATORIO 2ª	E	74.620	895.400	44'899	7.573	90.876	74.620	74.620	1.135.556	120'998	244.900			1.380.456
I	TECNICO ORGANIZACION 1ª A	E	74.620	895.400	44'899	7.573	90.876	74.620	74.620	1.135.556	120'998	244.900			1.380.456
I	DELINEANTE PROYECTISTA A	E	79.593	955.116	10'511	1.773	21.276	79.593	79.593	1.135.578	120'998	244.900			1.380.478
I	TALLER	E	79.593	955.116	10'511	1.773	21'276	79.593	79.593	1.135.578	120'998	244.900			1.380.478
I	PROGRAMADOR 1ª	E	79.593	955.116	10'511	1.773	21'276	79.593	79.593	1.135.578	120'998	244.900			1.380.478
I	JEFE ADMINISTRATIVO	E	79.593	955.116	58'796	9.917	119.004	79.593	79.593	1.233.306	126'982	257.013			1.490.339
I	JEFE TECNICO ESPEC. 1ª	E	79.593	955.116	58'796	9.917	119.004	79.593	79.593	1.233.306	126'982	257.013			1.490.339
I	JEFE ESPECIALIZACION 2ª	E	79.593	955.116	58'796	9.917	119.004	79.593	79.593	1.233.306	126'982	257.013			1.490.339
I	JEFE LABORATORIO 1ª	E	79.593	955.116	58'796	9.917	199.004	79.593	79.593	1.233.306	126'982	257.013			1.490.339
I	JEFE DE TALLER	E	83.098	997.176	24'559	9.829	69.948	83.098	83.098	1.233.320	126'982	257.013			1.490.339
I	GRADUADO SOCIAL	E	79.593	955.116	115'200	19.444	233.328	79.593	79.593	1.347.630	136'975	277.239			1.654.855
I	ASISTENTE SOCIAL	E	79.593	955.116	115'200	19.444	233.328	79.593	79.593	1.347.630	136'975	277.239			1.654.855
I	DELINEANTE PROYECTISTA C/M	E	83.098	997.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136'975	277.239			1.654.855
I	JEFE ORGANIZACION 1ª	E	83.098	997.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136'975	277.239			1.654.855
I	PERITO	E	83.098	996.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136'975	277.239			1.654.855
I		E	83.098	996.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136'975	277.239			1.654.855
I	A. T. S.	E	83.098	996.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136'975	277.239			1.654.855
I	APAREJADOR	E	83.098	996.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136'975	277.239			1.654.855
I	ANALISTA PROGRAMADOR	E	83.098	996.176	91'031	15.354	184.248	83.098	83.098	1.347.620	136.975	277.239			1.654.855
I		E	98.069	1.176.828				98.069	98.069	1.372.966	13'067	26.448			1.399.414
I		E	98.069	1.176.828				98.069	98.069	1.372.966	74'318	150.420			1.523.380
I		E	98.069	1.176.828				98.069	98.069	1.372.966	148.440	300.444			1.673.410

VALOR HORA PRIMA ACTIVIDAD - 60 ; A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

GRUPO	H.O. MENSUAL DIRECTOS		2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	
II	ESPECIALISTA		76,815	86,110	94,014	103,114	112,010	123,414		*Este valor es fijo y abonable por horas de presencia, sin que sobre él influya la actividad alcanzada ni el coeficiente de Valoración de Méritos personal.	
III	ESPECIALISTA A		76,815	78,703	86,586	95,686	104,617	116,012			
IV	OFICIAL 3ª			78,703	79,669	88,767	97,666	109,076			
V	OFICIAL 2ª				79,669	80,153	89,057	100,483	111,752		
VI	OFICIAL 1ª					80,153	80,171	91,607	96,864		
VIII	OFICIAL 1ª E						80,171	80,740	86,859		
IX	OFICIAL 1ª OFICIAL 1ªE	percepciones 25 años							*11,800 79,548	*11,800 79,548	Prima Individual y Colectiva.
Pendientes para Intervalos de Actividad.	PRIMA INDIVIDUAL										
	Hasta Ac. 65		0,929	0,957	1,292	1,030	1,192	1,192	1,192	1,035	Hasta Ac. 65
	Hasta Ac. 78		1,562	1,841	2,286	2,728	3,370	3,962	3,962	3,591	Más de Ac. 65
	Más de Ac. 78		2,297	2,503	2,592	3,197	3,529	3,810	3,810		
	PRIMA COLECTIVA										
	Más de Ac. 60		2,298	2,611	2,961	3,057	3,322	3,501	3,501		

FABRICA DE BARCELONA ENERO 1.983

VALOR HORA PREMIO ACTIVIDAD - 60 ; C = 1 A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

GRUPO	H.O. MENSUAL INDIRECTOS		GRUPOS DE TRABAJO 1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°
I	PEON		65,455	68,428	77,516						*Este valor es fijo y abonable por horas de presencia, sin que sobre él influya la actividad alcanzada ni el coeficiente de Valoración de Méritos personal.
II	ESPECIALISTA		65,455	68,027	77,115	83,329	94,511	105,237			
III	ESPECIALISTA A.			68,027	69,438	77,804	86,377	96,834	109,020		
IV	OFICIAL 3ª CONDUCTOR C				69,438	70,800	80,799	84,452	102,597		
V	OFICIAL 2ª					70,800	71,466	83,304	94,070	106,266	
VI	OFICIAL 1ª						71,466	71,677	83,839	88,769	
VIII	OFICIAL 1ª E							71,677	71,576	75,552	
IX	OFICIAL 1ª Prec. OFICIAL 1ª E.25 a.										*11,800 79,548
	Pendientes para intervalos de actividad	Hasta Ac.65	0,783	0,783	0,759	0,789	0,886	0,938	0,969	0,999	1,035
		Más de Ac.65	1,280	1,280	1,463	1,819	2,206	2,722	3,012	3,299	3,591

VALOR HORA PREMIO PERSONAL EMPLEADO A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO AC = 60; C = 1

FABRICA BARCELONA ENERO 1.983

GRUPOS		2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°	12°
II		68,027	69,541	71,170	73,366							
III		68,027	69,432	71,063	73,261	75,361	78,136					
IV			69,432	70,799	73,039	74,746	77,859					
V				79,799	71,487	73,224	77,034	95,094				
VI					71,487	71,677	72,202	90,258	96,985	104,984	114,984	137,993
VII						71,677	71,837	89,923	96,597	103,328	114,726	137,315
VIII							71,837	75,552	89,936	94,544	111,160	134,279
IX								11,800 75,552	*11,800 79,552	*11,800 90,108	*11,800 103,207	*11,800 116,243
X									*11,800 79,663	*11,800 83,343	*11,800 109.240	*11,800 131,827
XI										*11.800 88,343	*11.800 93,036	*11,800 115,619
XII											*11,800 93,036	*11,800 101,690
Pendientes para Intervalos de actividad.	Hasta Ac.65	0,783	0,759	0,789	0,886	0,938	0,969	0,999	1,035	1,065	1,094	1,129
	Más de Ac.65	1,280	1,463	1,819	2,570	2,722	3,012	3,299	3,591	3,881	4,169	4,460

* Estos valores son fijos y abonables por horas de presencia, sin que sobre ellos influya la actividad alcanzada ni el coeficiente de Valoración de Méritos personal.

TABLAS SALARIALES PARA PERSONAL SERVICIO MILITAR Y LARGA ENFERMEDAD.
A partir del 1.1.83
S/Acta Comisión negociadora del CCS de fecha 8.4.83. Capítulo 2

Grupo	I D.I D.C	CATEGORIA	MBE	Hora	Mes
I	I	Peón	M		21.592
II	I	Especialista	M		22.213
	D.C		M		21.804
	D.C	Especialista	M		21.698
	I	Ordenanza	E		23.490
	I	Reproductor de Planos	E		23.116
	I	Mozo Espta. Almacén	M		21.991
III	I	Especialista "A"	M		21.991
	D.I	Especialista "A"	M		21.673
	D.C	Especialista "A"	M		21.651
	I	Auxiliar Administrativo			23.050
	I	Auxiliar Laboratorio	E		23.050
	I	Auxiliar Técn. Especializ.	E		23.050
	I	Auxiliar Técn. Oficina	E		23.050
	I	Conductor "C"	M		20.271
IV	I	Oficial 3a	M		20.271
	D.I	Oficial 3a	M		19.810
	D.C	Oficial 3a	M		19.964
	I	Capataz Peones	E		21.703
	I	Almacenero	E		21.703
	I	Auxiliar Organización	E		21.703
	I	Telefonista	E		21.703
	I	Oficial 2a	M		19.440
V	D.I	Oficial 2a	M		19.319
	D.C	Oficial 2a	M		19.487
	I	Vigilante	E		22.772
	I	Analista Laboratorio 2a	E		21.046
	I	Comisionado Gestiones 2a	E		21.046
	I	Técnico Especializado 2a	E		21.046
	I	Oficial Administrativo 2a	E		21.046
	I	Oficial 1a	M		19.332
VI	D.I	Oficial 1a	M		19.135
	D.C	Oficial 1a	M		19.293
	I	Delineante 2a	E		21.683
	I	Conductor	E		21.243
	I	Capataz Especialistas	E		21.243
	I	Cabo Guardas	E		20.606
	I	Técnico Especializado 1a	E		21.243
	I	Oficial Administrativo 1a	E		21.243
	I	Analista Laboratorio 1a	E		21.243
	I	Ayudante Operador	E		21.243
	I		E		21.243
	I	Fotógrafo	E		21.243

Grupo	I D.I. D.C.	CATEGORIA	MOE	Hora	Mes
	I.	Delineante 1a	E		21.238
VII	I	Técnico Organización 2a	E		21.243
	I	Programador 3°	E		21.243
	I	Jefe de Equipo	M		18.437
VIII	I	Oficial 1a E	M		18.437
	D.I	Oficial 1a E	M		17.961
	D.C	Oficial 1a E	M		18.271
	I	Encargado Almacén	E		20.346
	I	Analista Laboratorio 1a A	E		20.348
	I	Técnico Especializado 1a A	E		20.348
	I	Oficial Administrativo 1a E	E		20.348
	I	Técnico Organización 1a	E		20.521
IX	I	Encargado	E		20.010
	I	Operador	E		19.663
	I	Programador 2a	E		19.663
	I	Maestro 2a	E		19.663
	I	Delineante Proyectista	E		19.663
	I	Jefe Administrativo 2a	E		19.663
	I	Jefe Técnico Especialista 2a	E		19.663
	I	Jefe Laboratorio 2a	E		19.752
X	I	Técnico Organización 1a A.	E		19.752
	I	Maestro Taller	E		18.923
	I	Delineante Proyectista A	E		18.923
	I	Programador 1a	E		18.923
	I	Jefe Administrativo 1°	E		19.768
XI	I	Jefe Técnico Especializ. 1a	E		19.768
	I	Jefe Laboratorio 1a	E		19.768
	I	Jefe Organización 2a	E		19.768
	I	Jefe Taller	E		19.184
	I	Graduado Social	E		21.048
III	I	Asistente Social	E		21.048
	I	Delineante Proyectista C/M	E		20.463
	I	Jefe Organización 1a	E		20.463
	I	Perito	E		20.463
	I	Asimilado Perito	E		20.463
	I	A.T.S.	E		20.463
	I	Aparejador	E		20.463
	I	Analista Programador	E		20.463
XIII	I	Ing., Licenc., Asim II. Ingen. hasta 6 meses.	E		
	I	Idem. supprada prueba de 6 meses.			
	I	Ingen., Licenc. y Asimilad.			

3. INCENTIVOS

3.1. TIEMPOS DE INACTIVIDAD

Los tiempos de paro abonables supondrán solamente la pérdida de la prima. Para 1983 los valores serán los que figuran en el Anexo nº 2.

Se entiende por tiempos de paro abonable los no imputables al trabajador y se entiende como tales:

1. Falta de trabajo.
2. Falta de material.
3. Espera de reparación de máquina, útiles o instalaciones.
4. Traslado de sección.
5. Desplazamiento por consultas a diferentes secciones.
6. Desplazamiento Botiquín.
7. Consultas a representantes sociales.
8. Falta electricidad o fuerza mayor.
9. Esperas obligadas para saturación del trabajo.

Esta enumeración es meramente enunciativa y no implica el que no puedan darse otras circunstancias.

Los rendimientos mensuales inferiores a 100 (cuando no sean imputables o voluntariedad del trabajador) supondrán solamente la pérdida de la prima. Los rendimientos promedios mensuales inferiores a 85 comportan la percepción exclusivamente del salario base del presente Convenio.

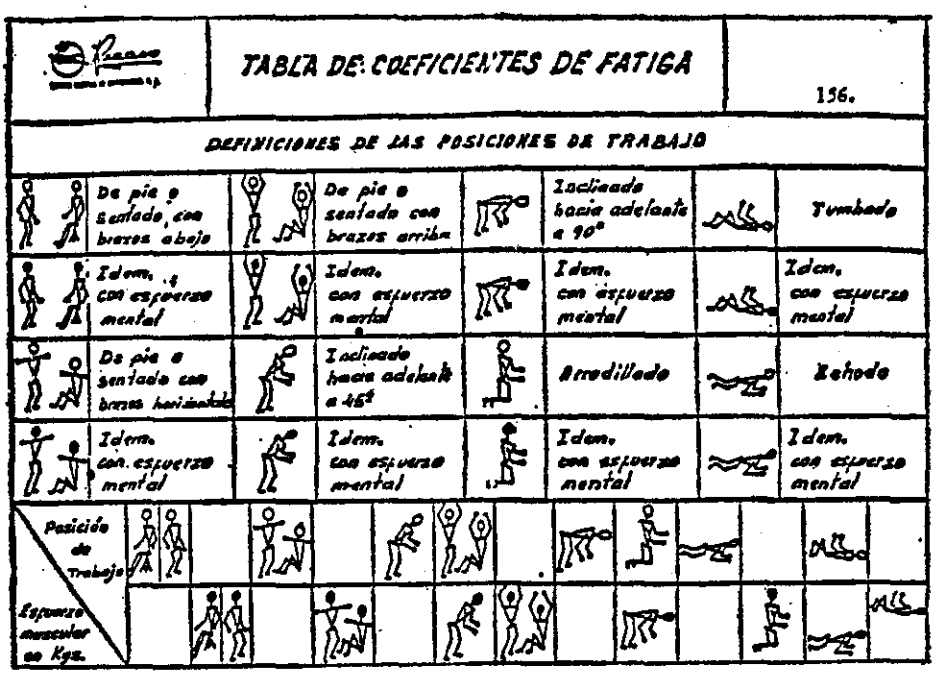


TABLA DE COEFICIENTES DE FATIGA

156.

DEFINICIONES DE LAS POSICIONES DE TRABAJO

De pie o sentado con brazos abajo	De pie o sentado con brazos arriba	Inclinado hacia adelante a 90°	Tumbado		
Idem. con esfuerzo mental	Idem. con esfuerzo mental	Idem. con esfuerzo mental	Idem. con esfuerzo mental		
De pie o sentado con brazos horizontales	Inclinado hacia adelante a 45°	Arrodillado	Echado		
Idem. con esfuerzo mental	Idem. con esfuerzo mental	Idem. con esfuerzo mental	Idem. con esfuerzo mental		

Posición de Trabajo / Esfuerzo muscular en Kgs.														
De 0 a 1	1,04	1,08	1,05	1,08	1,08	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,24	1,26	1,28	1,32	1,39
De 1 a 2,5	1,05	1,08	1,07	1,08	1,09	1,12	1,14	1,16	1,18	1,20	1,25	1,27	1,29	1,33	1,40
De 2,5 a 5	1,06	1,08	1,08		1,10	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,26	1,28	1,30	1,34	1,41
De 5 a 10	1,08		1,10		1,12	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23	1,28	1,30	1,33	1,37	1,43
De 10 a 15	1,10		1,12		1,14	1,17	1,19	1,21	1,23	1,25	1,30	1,33	1,35	1,39	1,46
De 15 a 20	1,12		1,14		1,16	1,19	1,21	1,23	1,25	1,28	1,32	1,35	1,37	1,42	1,48
De 20 a 25	1,14		1,16		1,18	1,21	1,23	1,25	1,27	1,30	1,35	1,37	1,40	1,44	1,51
De 25 a 30	1,16		1,18		1,20	1,23	1,25	1,27	1,30	1,32	1,37	1,40	1,42	1,46	1,54
De 30 a 35	1,18		1,20		1,22	1,25	1,27	1,30	1,32	1,34	1,39	1,42	1,44	1,49	1,56
De 35 a 40	1,20		1,22		1,24	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,41	1,44	1,47	1,51	1,59
De 40 a 45	1,22		1,24		1,26	1,29	1,31	1,34	1,36	1,39	1,44	1,47	1,49	1,54	1,61
De 45 a 50	1,24		1,26		1,28	1,31	1,33	1,36	1,38	1,41	1,46	1,49	1,51	1,56	1,64
De 50 a 55	1,26		1,28		1,30	1,33	1,35	1,38	1,40	1,43	1,48	1,51	1,53	1,59	1,66
De 55 a 60	1,28		1,30		1,32	1,35	1,37	1,40	1,43	1,45	1,50	1,53	1,56	1,62	1,69
De 60 a 65	1,30		1,32		1,34	1,37	1,39	1,42	1,45	1,47	1,53	1,56	1,58	1,64	1,71
De 65 a 70	1,32		1,34		1,36	1,39	1,41	1,44	1,47	1,50	1,55	1,58	1,60	1,67	1,74
De 70 a 75	1,34		1,36		1,38	1,41	1,43	1,46	1,49	1,52	1,57	1,60	1,63	1,69	1,77
De 75 a 80	1,36		1,38		1,40	1,43	1,45	1,48	1,51	1,54	1,60	1,62	1,65	1,71	1,79

FATIGA APLICABLE AL TIEMPO MÁQUINA SEGÚN SU DURACIÓN		COEFICIENTES DE MONOTONIA "H"					
Tiempo en minutos	Fatiga	%	Coeficientes	%	Coeficientes	%	Coeficientes
Hasta 2,50	1,10	50	1,10	70	1,20	90	1,41
De 2,51 a 5	1,08	55	1,12	75	1,25	95	1,47
De 5,01 a 10	1,06	60	1,14	80	1,30	100	1,54
De 10,01 a 20	1,04	65	1,17	85	1,35	105	
De 15,01 a 30	1,03	70		90	1,40	110	

NORMAS ESPECIFICAS PARA FCA. VALLADOLID

1. HORARIO

1.1. JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Con independencia de las horas de trabajo reales o efectivas pactadas, se mantiene durante la vigencia del presente Convenio un descanso para el bocadillo, cuya duración será de diez minutos, salvo pacto en contrario.

1.2. RETRASOS

Los descuentos por retraso se regulan 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 minutos, perderán tan sólo 15 minutos, y así sucesivamente.

2. ORDENACION DE SALARIOS

2.1. PERCEPCIONES BRUTAS

Las percepciones brutas de cada categoría profesional en concepto anual y mejoras sociales serán las mismas de Fca. ENASA-MADRID.

2.2. SALARIO CONVENIO

El Salario Convenio cuya cuantía se concreta para cada categoría en las tablas salariales, se devenga todos los días del año.

2.3. COMPLEMENTOS PERSONALES

Complemento de Jefe de Equipo

Los Jefes de Equipo tendrán tablas equivalentes a los de su categoría profesional y un Plus de Jefe de Equipo, cuya cuantía se determina en las Tablas Salariales adjuntas, pagándose en doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias de Julio y Diciembre. El valor de este plus será siempre revisable en la misma cuantía que el resto de los conceptos salariales.

2.4. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Trabajos penosos, tóxicos o excepcionalmente peligrosos

Se fija la cuantía de este complemento o plus en los siguientes valores-hora para todas las categorías:

11,85 ptas. cuando concurra una circunstancia.
14,35 ptas. cuando concurran dos circunstancias.
16,84 ptas. cuando concurran tres circunstancias.

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

Una vez que desaparezcan del puesto las circunstancias de toxicidad, penosidad o excepcionalmente peligrosidad, el productor adscrito al mismo, dejará de percibir el plus correspondiente.

Asimismo, dejará de percibirlo cuando, aún manteniéndose dichas circunstancias, el trabajador sea cedido o trasladado a otro puesto donde no concurran estas circunstancias.

2.5. COMPLEMENTO 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 69,72 Pts por día de turno rotativo habitual, con un máximo de dieciseis días.

El personal a turno será el que señale los programas de fabricación que en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de producción.

2.6. COMPLEMENTO DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR A UN MES

El devengo de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, incluyendo como tal, la enfermedad con baja de la Seguridad Social en proceso superior a cuatro días, enfermedad de los tres primeros días en cómputo anual abonados por la Empresa, accidente de trabajo, servicio militar, enfermedad profesional y permisos o licencias retribuídos.

2.7. INCENTIVOS

2.7.1. Complementos por calidad y cantidad de trabajo.

Generalidades

Se devenga la prima por horas efectivas trabajadas, siempre que se haya alcanzado como mínimo el rendimiento habitual promedio.

No se abonará prima o premio en las circunstancias que a continuación se indican:

- Período o tiempo de paro.
- Descansos reglamentarios
- Domingos y festivos.
- Gratificaciones de verano y Navidad.
- Pluses.

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 al valor que resulte para cada categoría laboral, de las siguientes fórmulas:

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Salario Convenio}}{\text{Ã}} \times K$$

aplicándose el 20% para rendimiento de 60 puntos/hora y el 60% para el rendimiento de 80 puntos/hora.

El período de adaptación será objeto de estudio en cada caso concreto por la Comisión, pero en ningún caso podrá sobrepasar los 15 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 y que se detallan en Tablas adjuntas.

El valor K se concreta para cada categoría, tanto para el personal de prima directa como de prima indirecta, en las Tablas Salariales.

b) TRABAJOS NO CONTROLADOS.- En casos de trabajos no controlados se pagará la prima a rendimiento 7%. 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 este paro alcanzarán los valores equivalentes a Fábrica Madrid, pero sin perder las peculiaridades de nuestro sistema de primas.

Por lo tanto se aplicará un valor 37,19 Pts/hora en todos los casos individuales en que el porcentaje de paro, en período de liquidación no alcance los valores máximos de 10% 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 Pts/hora.

Peón Especialista	68,41 Pts/hora
Oficial 3ª	69,99 Pts/hora
Oficial 2ª	77,67 Pts/hora
Oficial 1ª	83,35 Pts/hora

El operario directo que, como consecuencia de estar en paro, realice trabajos en una Sección en la que se percibe prima indirecta, cobrará durante ese tiempo a rendimiento 75. 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 PHE, de los operarios directos de Fábrica y una estimación de méritos, E.M., que podrá llegar hasta 1,20 y que no podrá ser inferior a 1, y cuya fórmula desarrollada es la siguiente:

$$VH = (Pts/hora) = a\ (PHE - 75) + b(EM - 1) + I$$

Siendo

a = 0,02 del salario hora
e = 0,2 del salario hora
I = Un coeficiente distinto para cada categoría, según se detalla en Tablas Adjuntas.

El salario/hora es = $\frac{\text{Salario Convenio}}{8} \times K$

para los semanales, y

El salario/hora es = $\frac{\text{Salario Convenio}}{240} \times K$

para los mensuales.

Percibirán 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.

El número de horas de prima a abonar durante el período de vacaciones para 1983 será de 188 horas.

e) PLUS DE PERFORISTA.- Durante la vigencia del presente Convenio el incentivo de perforista se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(1,2 \times PG - 100\ E + PV - 7.000\ H) \times 0,0311053 = Pts./mes.$$

H	Hora máquina
PG	Pulsaciones grabadas
E	Errores
PV	Pulsaciones verificadas.

3. PRODUCTIVIDAD

3.1. MEDICION Y MODIFICACION DE TIEMPOS DEFINITIVOS

Etapas a seguir:

Etapa de Estudio de trabajo para la determinación y fijación de procesos y Métodos.

Intervienen: Ingeniería, Mando Intermedio y Comité de Empresa, avisados estos dos últimos por Ingeniería.

El Mando Intermedio informa al operario afectado que no se trata de una medición del puesto, sino de la etapa de estudio del trabajo. Dicho puesto se realizará sin llevar a cabo la medición del puesto de trabajo, salvo en aquellos elementos específicos del mismo que sean necesarios medir para decidir su inclusión o no en el método.

No condiciona ni demora el estudio indicado de los puestos de trabajo la no presencia del Comité representado por alguno de sus miembros si, previamente, ha sido avisado.

Aplicación de Métodos.

Se da instrucciones concretas y la suficiente información al operario, por el Mando correspondiente, así como el proceso y hoja de instrucciones.

Se le comunica al Comité ofreciéndole cuantas aclaraciones e informaciones precisen.

Adaptación al operario al método implantado, entre cinco y quince días. Teniendo en cuenta que los días utilizados para

esta adaptación se deducirán del período de adaptación que determina el Convenio para la aplicación de los tiempos definitivos.

Medidas de los Métodos aplicados.

Aviso al Comité de que se va a proceder a esa medición.

Superado el período de adaptación de la etapa anterior se procede a la medición para determinar los puntos definitivos.

Finalizada la medición de los puestos de trabajo, se informará de los resultados a la Comisión de Productividad, siguiendo a partir de ese momento los trámites establecidos en el Convenio.

2. ORGANIZACION DE EMPRESA

El personal con categoría de Especialista que en el futuro tenga que ingresar en la Plantilla de Fca. Valladolid, lo hará directamente a trabajos controlados.

Se aplicará el Manual de Valoración de esta Fábrica, para determinar las categorías profesionales del puesto de trabajo, que se elaborará oído el Comité de Empresa y previo su informe.

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 quedan 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 período de dos meses, fecha en la que el operario pasa a plantilla pasiva y puede ser sustituído por otro operario diferente al Comodín.

b) Consultas y desplazamiento dentro de Factoría: Personal, Servicio Médico, Servicios Varios de Fábrica.- No es en ningún caso su misión atender a las necesidades físicas normales (WC, máquinas de bebidas), para las que ya está previsto un coeficiente de descanso, al establecer los tiempos.

La categoría de los llamados Comodines, será determinada en cada caso por la Oficina Técnica de Personal, y será la inmediata superior a la del puesto de mayor categoría que tenga que cubrir, siendo como máximo la de Oficial de 1ª. Se cubrirán por Concurso-Oposición.

Su número vendrá fijado para cada Línea fundamentalmente en base al absentismo medio.

Otras funciones del Comodín:

Los comodines, cuando su servicio en la Línea no sea requerido, desarrollarán labores propias de la categoría laboral que ostenta. Si las circunstancias o necesidades se modifican, podrán ser destinados con carácter permanente a puestos de la citada categoría, dentro de la Línea o Servicio al que pertenezca o dentro de otro Servicio o Taller de Fábrica.

3. TABLA DE SUPLEMENTOS POR DESCANSO EN PORCENTAJES DE LOS TIEMPOS NORMALES, RECOMENDADOS POR LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (O.I.T.).

	% Hombres	% Mujeres
4.1. SUPLEMENTOS CONSTANTES		
Suplemento por necesidades personales	5	7
Suplemento base por fatiga	4	4
4.2. SUPLEMENTOS VARIABLES		
A - Suplemento por trabajar de pie	2	4
B - Suplemento por postura normal		
ligeramente incómoda	0	1
Incómoda (inclinado)	2	3
Muy incómoda (echado, estirado)	7	7
C - Uso de la fuerza o de la energía muscular (levantar, tirar, empujar)		
PESO LEVANTADO EN KILOS		
2,5	0	1
5,-	1	2
7,5	2	3
10,-	3	4
12,5	4	6
15,-	5	8
17,5	7	10
20,-	9	13
22,5	11	16
25,-	13	20 (má
30,-	17	—
35,5	22	—

	% Hombres	% Mujeres
L - Mala iluminación		
Ligeramente inferior, por bajo de la iluminación recomendada	0	0
Bastante bajo	2	2
Absolutamente insuficiente	5	5

	Suplemento
E - Condiciones atmosféricas (calor y humedad) J. B. Sherer. Indice de enfriamiento en el termómetro húmedo de Kata millicalorias (cm2) segundos)	
16	0
14	0
12	0
10	3
8	10
6	21
5	31
4	45
3	64
2	100

	Hombres	Mujeres
F - Concentración intensa		
Trabajo de cierta precisión	0	0

	Hombres	Mujeres
Trabajos de precisón o fatigosos	2	2
Trabajos de gran precisión o muy fatigosos.....	5	5

	% Hombres	% Mujeres
G - Ruido		
Continuo.....	0	0
Intermitente y fuerte.....	2	2
Intermitente y muy fuerte.....	3	3
Estridente y fuerte.....	5	5
H - Tensión mental		
Proceso bastante complejo.....	1	1
Proceso complejo o atención dividida entre muchos objetos.	4	4
Muy complejo.....	8	8
I - Monotonía		
Trabajo algo monótono.....	0	0
Trabajo bastante monótono.....	1	1
Trabajo muy monótono.....	4	4
J - Tedio		
Trabajo algo aburrido.....	0	0
Trabajo aburrido.....	2	2
Trabajo muy aburrido.....	5	2

COMPLEMENTO JEFE DE EQUIPO

Los Jefes de Equipo tendrán tablas equivalentes a los de su categoría profesional y un Plus de Jefe de Equipo, cuya cuantía se determina en las Tablas Salariales adjuntas, pagándose en doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias de Julio y Diciembre. El valor de este plus será siempre revisable en la misma cuantía que el resto de los conceptos salariales.

E. N. A. S. A
Fca. Valladolid

Categoría Profesional	M	D	Grupo
	S	I	
Peón	S	I	
Ordenanza	M	I	
Portero	M	I	
Guarda	M	I	
Ordenanza 5	M	I	
Jefe Equipo Espta.	S	I	
Especialista	S	I	
Mozo Almacén	S	I	
Especialista P.A.	S	D	
Especialista	S	D	
Mozo de Almacén	S	D	
Jefe de Equipo Espta.5	S	I	
Especialista 5	S	I	
Mozo Almacen 5	S	I	
Especialista 5 P. A.	S	D	
Especialista 5	S	D	
Mozo de Almacén 5	S	D	
Reród. Planos	M	I	
Telefonista	M	I	
Calcador	M	I	

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.983 - Percepciones Brutas

1ª HOJA

E. N. A. S. A
Fca. Valladolid

Salario Convenio		Adecua. Salarial		Plus Jefe Equipo		Prima o Premio		Pagos E. Julio y Diciembre	Total Bruto año	Categoría Profesional	M S	D I	Grupo
Día o mes	Año	Día o mes	Año	Día	Año	Hora	Año						
1.790,64	663.584	157,06	50.328			96,50	196,097	107.458	1.886.447	Auxiliar Organización	M	I	
56.437	677.244	5.703	68.438			93,92	189.722	112.874	1.848.278	Auxiliar Admtivo.	M	I	
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1,122,157	Auxiliar Laboratorio	M	I	
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122,157	Almacenero	M	I	
58.677	704.124	4.174	50.088			93,82	189.512	117.354	1.062,078	Calcador 5	M	I	
1.859,12	678.578	176,31	64.354	201,42	85.607	93,69	189.257	111.547	1.129.343	Reprod. Planos 5	M	I	
1,859,12	678.578	176,31	64.354			93,69	189.257	111.547	1.043.736	Auxiliar Organiz. 5	M	I	
1.859,12	678.578	176,31	64.354			93,69	189.257	111.547	1.042.736	Auxiliar Admitivo. 5	M	I	
1.859,12	678.578	176,31	64.354			120,20	242.798	111.547	1.097,277	Auxiliar Laborat. 5	M	I	
1.859,12	678.548	176,31	64,354			104,06	218.204	111.547	1.864.683	Almacenero 5	M	I	
1.859,12	678.578	176,31	64.354			104,06	218.204	111.547	1.864.683	Oficial 3ª	S	I	
1.932,80	705.472	178,57	65.179			86,21	174.146	115.968	1.149.150	Jefe Equipo 3ª	S	I	
1.932,80	705.472	178,57	65.179			86,21	174.146	115.968	1,060.765	Oficial 3ª P.A.	S	D	
1.932,80	705.472	178,57	65.179			86,21	174.146	115.968	1.060.765	Oficial 3ª	S	D	
1.932.80	705.472	178,57	65.179			112,72	227.688	115.968	1.114.387	Deliniante 2ª	M	I	
1.932,80	705.472	178,57	65,179			96,58	195.094	115.968	1.081.713	Técnico Organiz. 2ª	M	I	
1.932,80	705.472	178,571	65.179			96,58	195.094	115.968	1,081.713	Oficial Adtivo. 2ª	M	I	
58.677	704.124	4.173	50.074			93,82	189.526	117.334	1,061.078	Analista Labornt. 2ª	M	I	
58.677	704.124	4.173	50.074			93,82	189.526	117.334	1.061.078	Telefonista A	M	I	
58.677	704.124	4.302	51.621			95,61	193.131	117.354	1.066.230				

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.983 - Percepciones Brutas

Salario Convenio		Adecua. Salarial		Plus Jefe Equipo		Prima o Premio		Pagos E. Julio y Diciembre	Total Bruto año
Día o mes	Año	Día o mes	Año	Día	Año	Hora	Año		
58,677	704.124	4.302	51.621			95,61	193.131	117.354	1,066.230
58.677	704.124	4.302	51.621			95,61	193.131	117,354	1.066.230
58.677	704.124	4.302	51.621			95,61	193.131	117.354	1.066.320
58.677	704.124	4.302	51.621			95,61	193.131	117.354	1.066.320
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122.157
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122,157
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122,157
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.026	1.122,157
60.463	725.556	5.994	71.923			100.87	203.752	120.026	1.122,157
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122.157
1.932,80	705.472	178,67	65.179			96,95	195.838	115.968	1,082.457
1.932,80	705.472	178,67	65.179	210,78	89.583	96,95	195.838	115.968	1,082.457
1.932,80	705.472	178,67	65.179			126,52	256.562	115.958	1.142.181
1.932,80	705.472	178,57	65.179			107,32	216.786	115.960	1.103.405
60.463	725.556	5.994	71.923			100.07	203.752	120.925	1.122.157
60.453	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122.157
60.453	725.556	5.904	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122.157
60.463	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122.157
60.453	725.556	5.994	71.923			100,87	203.752	120.926	1.122.157

E. H. A. S. A
Fca. Valladolid

Categoría Profesional	M	D	Grupo
	S	I	
Oficial 2ª	S	I	
Jefe Equipo 2ª	S	I	
Oficial 2ª P.A.	S	D	
Oficial 2ª	S	D	
Delíniante	M	I	
Técnico Organiz. 1ª	M	I	
Oficial Admtivo. 1ª	M	I	
Analista Laborat. 1ª	M	I	
Viajante	M	I	
Capataz	M	I	
Cabo Guardas	M	I	
Conductor	M	I	
Oficial 1ª	S	I	
Jefe Equipo 1ª	S	I	
Oficial 1ª P.A.	S	D	
Oficial 1ª	S	D	
Delineante 1ª	M	I	
Oficial Adtv. 1ª	M	I	
Analista Lab. 1ª A	M	I	

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.983 - Percepciones Brutas

Salario Convenio		Adecua. Salarial		Plus Jefe Equipo		Prima o Premio		Pagos E. Julio y Diciembre	Total Bruto año
Día ones	Año	Día o mes	Año	Día	Año	Hora	Año		
1,991,76	726,992	197,79	72.192			101,27	204,561	119.506	1.123.251
1.991,76	726.992	197,79	72.192	220,11	93.548	191,27	204.561	119.506	1.216.799
1.991,76	726.992	197,79	72.192			133,06	268.776	110.506	1.187.466
1.991,76	726.992	197,79	72.192			111,64	225.508	119.506	1.144.198
62.989	755.868	6.117	73.403			105,16	212.431	125.970	1.167.680
62.989	755.868	6.117	73.403			105,16	212.431	125.978	1.167.680
62.989	755.868	6.117	73.403			105,16	212.431	125.978	1.167.680
62.989	755.868	6.117	73.493			105,16	212.431	125.978	1.167.680
62.989	755.868	6.117	73.403			105,16	212.431	125.978	1.167.680
62.989	755.868	6.117	73.403			105,16	212.431	125.978	1.167.680
62.989	755.868	6.117	73.403			105,16	212.431	125.978	1.167.680
62.989	755.868	6.177	73.403			105,16	212.431	125.978	1.167.680
2.074,80	757.302	210,22	76.729			106,42	213.762	124.408	1.172.201
2.074,80	757.302	210,22	76,729	197,70	84.024	106,42	213.762	124.408	1.266.305
2.074,80	757.302	210,22	76,729			13953	201,842	124,408	1.240.361
2.074,80	757,302	210,22	76,729			116,15	234,709	124.408	1.198.220
69.472	833.664	4.175	50.101			112,99	228,247	138.944	1.250.956
69.472	833.664	4.175	50.101			112,99	228,247	138.944	1.250.956
69.472	833.664	4.175	50.101			112,99	228,247	138.944	1.250.956

E. H. A. S. A
Fca. Valladolid

Categoría Profesional	M S	D I	Grupo
Encargado	M	I	
Técnico Organiz. 1ª A.	M	I	
Delte. Proyectista	M	I	
Jefe Organiz. 2ª	M	I	
Jefe Admtivo. 2ª	M	I	
Jefe Laborat. 2ª	M	I	
Contramaestre	M	I	
Maestro Taller	M	I	
Delte. Proyta. A	M	I	
Jefe Organiz. 1ª	M	I	
Jefe Admtvo. 1ª	M	I	
Jefe Laborat. 1ª	M	I	
Asistente Social	M	I	
A.T.S.	M	I	
Perito	M	I	
Profesor Mercantil	M	I	
Perito A	M	I	
Profesor Mercant.	M	I	
Delte. Proy. Jefe	M	I	

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.983 - Percepciones Brutas

Salario Convenio		Adecua. Salarial		Plus Jefe Equipo		Prima o Premio		Pagos E. Julio y Diciembre	Total Bruto año
Día o mes	Año	Día o mes	Año	Día	Año	Hora	Año		
69.472	870.468	4.175	50.034			130,26	263.180	145.078	1.320.170
69.472	833.664	4.175	50.101			112,99	228.247	130.944	1.061.078
74.620	895.440	4.167	50.067			133,07	260.804	149.240	1.363.491
74.620	895.440	4.918	59.021			133.54	269.740	149.240	1.373.447
74.620	895.440	4.918	59.021			133.54	269.746	149.240	1.373.447
74.620	895.440	4.918	59.021			133.54	269.746	149.240	1.373.447
74.620	895.440	4.919	59.0341			133.54	269.737	149.240	1.373.451
79.595	955.140	4.171	50.047			130,41	201.610	159.190	1.445.996
79.595	955.140	4.881	50.577			141,57	285.984	150.190	1.450.891
79.595	955.140	5.926	71.116			141,87	286.595	159.100	1.472.041
79.595	955.140	5.926	71.116			141,87	286.595	159.190	1.472.041
79.595	955.140	5.926	71.116			141.07	286.595	159.[illegible]95	1.472.[illegible]
79.695	955.140	8.963	95.561			133.63	269.733	159.190	1.479.624
79.595	955.140	6.683	80.197			141,76	286.357	159.190	1.480.[illegible]
79.595	955.140	7.774	93.287			143,23	269.323	159.190	1.496.940
79.595	955.140	7.774	93.287			143,23	289.323	159.190	1.496.940
83.099	997.188	14.152	169.824			157,98	318.957	166.198	1.652.167
83.099	997.188	14.152	169.824			157,98	318.957	166.198	1.652.167
83.099	997.188	7.961	95.534			149,25	301.481	166.198	1.568.481

E. H. A. S. A
Fca. Valladolid

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1.983 - Percepciones Brutas

Categoría Profesional	M	D	Grupo	Salario Convenio		Adecua. Salarial		Plus Jefe Equipo		Prima o Premio		Pagos E. Julio y Diciembre	Total Bruto año
	S	I		Día o mes	Año	Día o mes	Año	Día	Año	Hora	Año		
Jefe Taller	M	I		83.099	997.181	7.961	95.534			149,25	381.481	166.198	1.568.401
OperadorPeriférico	M	I		62.989	755.868	6.632	79.591			102,10	206.243	123.978	1.167.680
Programador Básico	M	I		62.989	756.868	6.632	79.591			102,10	206.243	125.978	1.167.666
Operador Consola	M	I		74.620	895.440	5.032	60.380			138,25	263.119	149.240	1.368.170
Programador Aplic.	M	I		74.620	895.440	5.032	60.380			138,25	263.119	149.240	1.368.170
Jefe Sala Ordenador	M	I		79.595	995.140	5.954	71.573			140,78	284.374		
Programador Sistem.	M	I		79.593	905.140	5.934	71.673			140,78	284.374		
Analista Apli	M	I		83.899	997.188	11.442	137.3 7			152,96	308.		
Analista Sistemas	M	I		83.899	997.198	15.243	183.040			158,27	319.712		
Ing. y Lic	M	I		98.869.	1.176,828					Más 2.209	26.448		
Ing. y Lic	M	I		98.069	1.176.828					Más 12.535	150.428		
Ing. y Licenciado	M	I		98.869	1.176.828					Más 25.137	380.444		

E.N.A.S.A
Fca. Valladolid

ANEXO A LAS TABLAS SALARIALES DE 1.983
PARA CALCULO PRIMA Y PREMIO

	Categoria Profesional		Cat. Cod. Fic.	Prima o Premio año	SH	I	K		Valor hora para hasta 10%	Valor hora para 10%
S	Peón	I	78	195.097	171,78	96,58	0,76746			
M	Ordenanza	I	66	189.722	188,40	93,92	0,80118			
M	Portero	I	64	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Guarda	I	65	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Ordenanza 5	I	68	189.512	191,58	93,82	0,78360			
S	Jefe Equipo Esp.	I	79	189.257	186,07	93,69	0,80068			
6	Especialista	I	77	189.257	186,07	93,69	0,80068			
S	Mozo Almacén	I	7D	189.257	186,07	93,69	0,80068			
S	Especialista P.A.	D	7P	242.798	214,64	120,20	0,92362			
S	Especialista	D	77	210.204	186,07		0,80068		37,12	68,53
S	Mozo Almacén	D	7D	210.204	186,07		0,80068		37,12	68,53
S	Jefe Equi. Esp.5	I	7H	174.146	172,46	86,21	0,71383			
S	Especialista 5	I	7E	174.146	172,46	86,21	0,71383			
S	Mozo Almacén 5	I	7F	174.146	172,46	86,21	0,71383			
S	Especialista 5PA	D	7H	227.688	201,29	112,72	0,83316			
S	Especialista 5	D	7E	195.094	172,46		0,71383		37,12	68,53
S	Mozo Almacén 5	D	7F	195.094	172,46		0,71383		37,12	68,53
M	Reproductor Plano	I	25	189.526	189,32	93,82	0,77436			
M	Telefonista	I	6A	189.526	189,32	93,82	0,77436			
M	Calcador	I	24	193.131	193,11	95,61	0,78986			
M	Auxiliar Organiz.	I	35	193.131	193,11	96,61	0,78986			
M	Auxiliar Admtv.	I	55	193.131	193,11	95,61	0,78986			
M	Auxiliar Labora.	I	95	193.131	193,11	95,61	0,78986			
M	Almacenero	I	61	193.131	193,11	95,61	0,78936			
M	Calcador	I	20	203.752	208,27	100,87	0,82671			

E.N.A.S.A
Fca. Valladolid

ANEXO A LAS TABLAS SALARIALES DE 1.983
PARA CALCULO PRIMA Y PREMIO

	Categoria Profesional		Cat. Cod. Fic.	Prima o Premio año	SH	I	K		Valor hora para hasta 10	Valor hora para 10%
M	Reproduc. Planos 5	I	29	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Auxil. Organiz. 5	I	37	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Auxil. Admtvo. 5	I	50	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Auxil. Laborat. 5	I	97	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Almacenero 5	I	63	203.752	208,27	100,87	0,82671			
S	Oficial 3a.	I	76	195.838	191,64	96,95	0,79322			
S	Jefe Equipo 3a.	I	75	195.838	191,64	96,95	0,79322			
S	Oficial 3a. P.A.	D	74	255.562	225,93	126,52	0,93515			
S	Oficial 3a	D	76	216.786	191,64		0,79322		37,12	70,15
M	Delineante 2ª	I	23	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Técnico Organiz.2ª	I	34	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Oficial Admtv. 2ª	I	54	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Analista Lab. 2ª	I	92	203.752	208,27	100,87	0,82671			
M	Telefonista A	I	69	203.752	208,27	100,87	0,82671			
S	Oficial 2ª	I	74	204.561	199,36	99,37	0,80074			
S	Jefe Equipo 2ª	I	73	204.561	199,36	99,37	0,80074			
S	Oficial 2ª P.A.	D		268.776	237,61	133,06	0,95438			
S	Oficial 2ª	D	74	225.508	199,36		0,80074		37,12	77,82
M	Delineante 1ª	I	22	212.431	220,60	105,16	0,84053			
M	Técnico Organiz.1a		33	212.431	220,60	105,16	0,84053			
M	Oficial Adtv. 1ª	I	53	212.431	220,60	105,16	0,84053			
M	Analista Labor. 1º	I	94	212.431	220,60	105,16	0,84053			
M	Viajante	I	56	212.431	220,60	105,16	0,84053			
M	Capataz	I	45	212.431	220,60	105,16	0,84053			
M	Cabo Guardas	I	67	212.431	220,60	105,16	0,84053			

E.N.A.S.A
Fca. Valladolid

ANEXO A LAS TABLAS SALARIALES DE 1.983
PARA CALCULO PRIMA Y PREMIO

	Categoría Profesional		Cat. Cod. Fic.	Prima o Premio año	SH	I	K		Valor hora para hasta 10%	Valor hora para 10%
H	Conductor	I	62	212.431	220,60	105,16	0,84053			
S	Oficial 1ª	I	72	213.762	207,48	105,82	0,80000			
S	Jefe Equipo 1ª	I	71	213.762	207,48	105,82	0,80000			
S	Oficial 1ª P.A.	P	7K	281.842	249,16	139,53	0,96071			
S	Oficial 2a		72	234.709	207,48		0,80000		37,12	83,52
H	Delineante 1ª "A"	Y	28	228.247	243,84	112,99	0,84238			
H	Técnico Orga. 1"A"	I	36	228.247	243,84	112,99	0,84238			
H	Oficial Adtv. 1a"A"	I	59	228.247	243,84	112,99	0,84238			
H	Aux. Labt. 1a"A"	I	96	228.247	243,84	112,99	0,84238			
H	Encargado	I	44	263.130	260,49	130,26	0,86185			
H	Delineante Proy.	I	21	268.804	269,14	133,07	0,86564			
H	Jefe Organiz. 2a	I	32	269.746	269,14	133,54	0,86564			
H	Jefe Adtvo. 2ª	I	52	269.746	269,14	133,54	0,86564			
H	Jefe Labt. 2ª	I	93	269.746	269,14	133,54	0,86564			
H	Contramaestre	I	43	269.737	269,14	133,54	0,86564			
H	Maestro Taller	I	42	281.618	287,12	139,41	0,86575			
H	Delineante Proy."A"	I	27	285.984	292,91	141,57	0,88321			
H	Jefe Organiz. 1ª	I	31	286.595	293,46	141,87	0,88486			
H	Jefe Adtv. 1ª	I	51	286.595	293,46	141,87	0,88486			
H	Jefe Labt°1ª	I	91	286.596	293,46	141,87	0,88486			
H	Asistente Social	I	16	269.733	297,18	133,53	0,89608			
H	A.T.S.	I	13	286.357	291,61	141,76	0,87929			
H	Perito	I	11	289.323	296,38	143,23	0,89367			
H	Profesor Mercantil	I	12	289.323	296,38	143,23	0,89367			
H	Perito "A"	I	14	318.957	339,51	157,90	0,98055			

E.N.A.S.A
Fca. Valladolid

ANEXO A LAS TABLAS SALARIALES DE 1.983
PARA CALCULO PRIMA Y PREMIO

Categoría Profesional		Cat. Cod. Fic.	Prima o Premio año	SH	I	K		Valor hora para hasta 10%	Valor hora para 10%
Profesor Merc."A"	I	15	318.957	339,51	157,90	0,98055			
Delin. Proy.Jefe	I	26	301.481	315,03	149,25	0,90985			
Jefe Taller	I	41	301.481	315,03	149,25	0,90985			
Operador	I	87	206.243	223,03	102,10	0,84979			
Programador Básico	I	85	206.243	223,03	102,10	0,84979			
Operador Consola	I	86	263.119	269,58	130,25	0,86706			
Programador Apli.	I	84	263.119	269,58	130,25	0,86706			
Jefe Sala Ordenad.	I	88	284.374	293,53	140,78	0,88508			
Programador Sist.	I	83	284.374	293,53	140,78	0,88508			
Analista Aplic.	I	82	308.981	328,47	152,96	0,91867			
Analista Sistemas	I	81	319.712	344,23	158,27	0,99418			

NORMA ESPECIFICA FABRICA JORSA

1. ORDENACION SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

1.1. TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS

Los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se regulan por lo dispuesto con carácter general en el Art. 77 de la Ordenanza Laboral.

Determinación del valor horario:

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

Siendo:

SBOL = Salario Base Ordenanza Laboral
Vph = Valor del plus por hora de trabajo
A = Antigüedad individual según valores C.C.
20 = Porcentaje legal

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 desaparezcan del puesto las circunstancias de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad, el productor adscrito al mismo, dejará de percibir el plus correspondiente.

Asimismo dejará de percibirlo cuando aun manteniendose dichas circunstancias, el trabajador sea cedido o trasladado a otro puesto donde no concurran estas circunstancias.

1.2. PERMISOS RETRIBUIDOS

Se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora permiso retribuído} = \frac{SIC + 60.000}{2.920}$$

1.3. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

No se abonará salarios ni prima.

Las horas de permiso no retribuído no tendrán incidencia a efectos de descuentos en las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.

1.4. PERSONAL CON MAS DE 5 AÑOS EN LA EMPRESA

Personal que debe abonársele percepciones al nivel superior por llevar 5 años de antigüedad en la Empresa.

Espta. A. Mozo Esp. Almacén de Grupo 3º a 4º (Operario 3º)
Espta. de Grupo 2º a 3º (Espta. A)

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.

- Los Especialistas, cuando no puedan congelarse, continuarán al Grupo 2º a todos los efectos.

- Todos los productores que ostenten la categoría de Aux. Admtvo. con una antigüedad de 5 años en la Empresa, pasarán a percibir las remuneraciones de Of Adm 2ª, Téc Esp 2ª, Delineante 2ª.

Transcurridos 5 años de la ocupación de la plaza, se les reconocerá igualmente dicha categoría.

En lo referente a prima o premio, cobrarán el correspondiente al puesto de trabajo que ocupen.

1.5. GARANTIAS PERSONALES

Este devengo se percibirá por horas ordinarias de presencia al trabajo.

Recogerá, asimismo, aquellas cantidades que con carácter estrictamente ad personam pueden 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.

2. INCENTIVOS

2.1. TIEMPOS DE INACTIVIDAD

Los tiempos de paro abonables supondrán solamente la pérdida de la prima. Para 1983 los valores serán los que figuran en el Anexo nº 2.

Se entiende por tiempos de paro abonable los no imputables al trabajador y se entiende como tales:

1. Falta de trabajo.
2. Falta de material.
3. Espera de reparación de máquina, útiles o instalaciones.
4. Traslado de sección.
5. Desplazamiento por consultas a diferentes secciones.
6. Desplazamiento Botiquín.
7. Consultas a representantes sociales.
8. Falta electricidad o fuerza mayor.
9. Esperas obligadas para saturación del trabajo.

Esta enumeración es meramente enunciativa y no implica el que no puedan darse otras circunstancias.

Los rendimientos mensuales inferiores a 100 (cuando no sean imputables o voluntariedad del trabajador) supondrán solamente la pérdida de la prima. Los rendimientos promedios mensuales inferiores a 85 comportan la percepción exclusivamente del salario base del presente Convenio.

J. O. R. S. A.
MATARO

TABLA DE VALORES HORA PRIMA A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

VALOR
1 - 1 - 1983

VALORES TIEMPO ANTIGUO

TABLAS APLICADAS A PARTIR 1 - 5 - 1983

VALORES HORA DE PRIMA A ACTIVIDAD 100					
CATEGORIA / GRUPO TRABAJO	ESPECIALISTA	OFICIAL 1ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	OFICIAL 1ª E
A-B-C-D-E	62'268	67'666	63'342	70'655	77'200
F	65'740	71'136	63'342	70'655	77'200
G	69'211	74'608	70'077	72'431	77'200
H	72'681	78'078	71'812	74'166	78'938
I	76'151	81'548	73'548	75'905	80'672
J	79'623	83'284	75'282	77'637	82'407
K	83'093	85'019	77'017	79'372	84'143
DE ACTIV. 101 HASTA ACT.110	0'870	0'937	0'946	0'992	1'078
DE ACTIV. 111 HASTA ACT.130	1'637	1'787	1'805	1'859	2.024
DE ACTIV. 131 HASTA ACT.140	0'552	0'594	0'600	0'625	0'694

J. O. R. S. A.
MATARO

TABLA DE VALORES HORA PRIMA COLECTIVA EN LA LINEA DE MECANICOS

1984
VALOR
1 - 1 - 1983

VALORES PRIMA COLECTIVA EN LA LINEA DE MECANICOS

TABLAS APLICADAS A PARTIR 1 - 5 - 1983

VALORES. HORA DE PRIMA					
CATEGORIA / ACTIVIDAD	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 3ª	OFICIAL 1ª E
100	86'763	93'982	91'398	94'956	103'127
101	88'207	95'494	92'916	96'103	104'779
102	89'925	97'292	94'724	97'956	106'719
103	92'249	99'664	97'103	100'383	109'233
104	95'985	103'421	100'921	104'245	113'180
105	100'012	107'564	105'023	108'394	117'416
DE. . . 106 HASTA . 110	1'685	1'751	1'764	1'807	1'894
DE. . . 111 HASTA . 120	2'038	2'187	2'204	2.260	2.425
DE . . . 121 EN ADELANTE	1'866	2'015	2'033	2'087	2'253
-	-	-	-	-	-

J. O. R. S. A.
MATARO

TABLA DE VALORES HORA PRIMA A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

VALOR
1 - 1 - 1983

VALORES TIEMPO NUEVO EN LINEA DE MECANICOS

TABLAS APLICADAS A PARTIR 1 - 5 - 1983

VALORES HORA DE PRIMA A ACTIVIDAD 100					
CATEGORIA / GRUPO TRABAJO	ESPECIALISTA	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	OFICIAL 1ª E
A-B-C-D-E	83'008	90'228	91'109	94'250	102'841
F	86'476	93'696	91'109	94'250	102'841
G	89'948	97'166	92'844	95'989	102'841
H	93'417	100'638	94'579	97'728	104'577
I	96'888	104'107	96'315	99'458	106'313
J	100'359	105'842	98'049	101'190	108'048
K	103'829	107'579	99'785	102'925	109'784
DE ACTIV. 101 HASTA ACT.110	0'870	0'937	0'946	0'992	1'078
DE ACTIV. 111 HASTA ACT.130	1'637	1'787	1'805	1'859	2'024
DE ACTIV. 131 HASTA ACT.140	0'552	0'594	0.600	0.625	0'694

J.O.R.S.A.

TABLAS SALARIALES PARA PERSONAL EN SERVICIO MILITAR

EFECTOS 1 - 1 - 83
APLICADAS 1 - 5 - 83

GRUPO		CATEGORIA	VALOR MENSUAL APARTE DE LAS PAG. EXTRAORD.
I	I	PEON	21.592,-
II	I E	ESPECIALISTA ESPECIALISTA	22.213,- 21.804,-
III	I E	MOZO ESPECIALISTA ALMACEN AUX. ADMINISTRATIVO, AUX. TEC. OFICINA	21.991,- 23.050,-
IV	I D E	OFICIAL 3ª, CONDUCTOR MCH OFICIAL 3ª AUX. ORGAN., ALMACENERO, TELEFONISTA,	20.271,- 19.810,- 21.703
V	I D E E	OFICIAL 2ª OFICIAL 2ª VIGILANTE OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO, LISTERO	19.440,- 19.379,- 22.772,- 21.046,-
VI	I D E E	OFICIAL 1ª OFICIAL 1ª DELINEANTE 2ª CONDUCTOR, OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	19.332,- 19.135,- 21.683,- 21.245,-
VII	E E	DELINEANTE 1ª TECNICO ORGANIZAC. 2ª, VERIFICADOR PROBADOR 2ª	21.238,- 21.243,-
VIII	I D E	OFICIAL 1ª J.E., OFICIAL 1ª E. OFICIAL 1ª E VERIFICADOR PROBADOR 1ª	18.437,- 17.961,- 17.470,-
IX	E E E	ENCARGADO TECNICO ORGANIZACION 1ª M. TALLER 2ª, DEL. PROYECTISTA, JEF. ADMINIST. 2ª	20.010,- 20.521,- 19.663,-
X	E	M. TALLER, CONTRAMAESTRE	18.923,-
XI	E E	JEFE ADMINISTRATIVO. 1ª, JEFE ORGAN. 2ª JEFE TALLER	19.768,- 19.184,-
XII	E	A.T.S., PERITO, ASIM. PERITO, JEF. ORGAN. 1ª, J. SECC.	20.463,-