

ORDEN de 27 de febrero de 1964 por la que se concede la Cruz del Mérito Naval de tercera clase, con distintivo blanco, a don Juan Antonio Samaranch.

En atención a los méritos contraídos por don Juan Antonio Samaranch.

Vengo en concederle la Cruz del Mérito Naval de tercera clase, con distintivo blanco.

Madrid, 27 de febrero de 1964.

NIETO

ORDEN de 27 de febrero de 1964 por la que se concede la Cruz del Mérito Naval de tercera clase, con distintivo blanco, a don Enrique de las Casas

En atención a los méritos contraídos por don Enrique de las Casas.

Vengo en concederle la Cruz del Mérito Naval de tercera clase, con distintivo blanco.

Madrid, 27 de febrero de 1964.

NIETO

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo (S. E. A. T.).»

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo (S. E. A. T.).», con inclusión de Oficinas, Delegaciones y Sucursales, y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical ha remitido el texto de dicho Convenio con informe favorable, el cual ha sido aprobado por unanimidad;

Resultando que solicitado informe de la Dirección General de Previsión, lo ha emitido expresando que en el artículo 80 se dice que la cotización a la Seguridad Social por las pagas extraordinarias reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se realizará en la forma prevista en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y disposiciones vigentes, lo que hay que completar, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 56/1963, de 17 de enero, y disposiciones complementarias, en el sentido de que la cotización deberá efectuarse con arreglo a los grupos de la Tarifa en que estén incluidos los trabajadores o por las bases superiores consolidadas; en el artículo 151 se establece que las prestaciones económicas para caso de enfermedad vendrán reguladas por los porcentajes que actualmente determina la Caja de Empresa «S. E. A. T.», aplicando estos porcentajes sobre los salarios contractuales, extremo que igualmente hay que aclarar indicando que siempre que dichos salarios contractuales sean iguales o superiores a las bases de cotización, ya que, en definitiva, estas prestaciones, lo mismo que las extrarreglamentarias por enfermedad, que se citan en el artículo 153, deben ser calificadas como mejoras de la Empresa, incluidas entre aquellas que regulan los artículos 22 y siguientes de la Orden de 27 de junio de 1963; por último, en el artículo 155, recogiendo preceptos del anterior Convenio, se conservan y actualizan las normas sobre el Seguro de Vida colectivo a favor de sus trabajadores, estableciendo la obligatoriedad por parte de éstos del pago de una fracción de la prima, por lo que, teniendo en cuenta que este Seguro de Vida no se inicia en el presente Convenio, sino, como queda dicho, lo que se hace es dejar subsistente y actualizado el que figuraba en el anterior Convenio, y se trata, en consecuencia, de cláusulas pactadas con anterioridad a la vigencia del Decreto 56/1963, no existiendo entonces normas que se opusieran a ello, se entiende puede quedar en la forma expresada;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo Sindical, dado su carácter interprovincial, en orden a su aprobación o la declaración de la ineficacia total o parcial de lo acordado, con arreglo al artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958, en relación con los artículos 19 al 22 del Reglamento de 22 de julio del mismo año, modificado por Orden de 24 de enero de 1959;

Considerando que el Convenio acordado se adapta por razón de su contenido y forma a lo que establecen los artículos 11 y 12 de la Ley de 24 de abril de 1958 y los preceptos correlativos del Reglamento de 22 de julio del mismo año, y no concurriendo causa alguna de ineficacia de las que se relacionan en el artículo 20 de dicho Reglamento, procede su aprobación, que se

comunicará a la Organización Sindical, al propio tiempo que se disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley citada de 24 de abril de 1958, y en los artículos 19 y 25 de su Reglamento, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962;

Considerando que deben recogerse en la aprobación del presente Convenio las observaciones formuladas por la Dirección General de Previsión, para su mayor claridad;

Considerando que en el artículo 159 se contiene declaración sobre que el Convenio no tendrá, a juicio de los Vocales, como consecuencia elevación de los precios de coches y recambios fabricados por la Empresa, por lo que no ha lugar a la tramitación especial a que se refieren los artículos 17 y 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación. Esta Dirección General, en uso de las facultades que le conceden las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

Primero. Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo (S. E. A. T.)», con las aclaraciones al artículo 80, de que la cotización a la Seguridad Social por las pagas extraordinarias reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se realizará siempre con arreglo a los grupos de la Tarifa en que estén incluidos los trabajadores o por las bases superiores consolidadas, y al artículo 151, de que las prestaciones económicas por enfermedad, en que se aplicarán los porcentajes de la Caja de Empresa «S. E. A. T.» sobre los salarios contractuales, hay que entender que siempre que sean superiores dichos salarios a las bases de cotización.

Segundo. Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de Resolución aprobatoria no hay recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

Lo que digo a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 21 de febrero de 1964.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, ACORDADO EN 16 DE ENERO DE 1964 ENTRE LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO (S. E. A. T.)»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1.º De acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º, apartado c), de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 7.º, apartado 1.º, de la Orden de 22 de julio de 1958, el ámbito es el de Empresa y afecta a todos sus centros de trabajo, con inclusión de Oficinas, Delegaciones y Sucursales.

AMBITO PERSONAL

Art. 2.º El Convenio afecta a la totalidad de Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros de la «S. E. A. T.», excepto a los Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores.

Se hallan incluidos los Aspirantes, Botones y Pinches, excluyéndose a los Aprendices.

Afectará asimismo a todos los productores que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

VIGENCIA

Art. 3.º Entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo cual surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 1964, venciendo su vigencia el 31 de diciembre de 1965.

PRÓRROGA

Art. 4.º El Convenio se prorrogará por años naturales de no existir solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de antelación a su extinción.

CAUSAS DE REVISIÓN

Art. 5.º Serán causas suficientes para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio las siguientes:

a) El hecho de que por disposiciones legales se hayan otorgado mejoras que resulten superiores a la totalidad de las concedidas en el presente Convenio.

b) El hecho de que se produzcan modificaciones sustanciales en las instalaciones, medios de producción o en la organización del trabajo.

Art. 6.º A partir del 1 de enero de 1965, será asimismo causa de revisión de las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio el aumento superior a un 10 por 100 del índice general del coste de vida en Barcelona, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, tomando como base el señalado para enero de 1964.

Para llevar a efecto, en su caso, la revisión establecida en el párrafo precedente durante el primer año de vigencia de este Convenio, la Dirección y el Jurado de Empresa, conjuntamente, estudiarán un sistema que permita modificar automáticamente las percepciones del personal, especialmente en las categorías más afectadas por las elevaciones que pudieran producirse en el coste de vida.

COMPENSACIÓN

Art. 7.º Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbibles o compensables con las mejoras económicas que pudieran establecerse por disposición legal.

COMISIÓN MIXTA

Art. 8.º En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo quinto de la Orden de 22 de julio de 1958, en un plazo de diez días, desde la aprobación del Convenio, se creará una Comisión Supervisora para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres productores designados por los Jurados de Empresa, la cual actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo.

Actuarán en calidad de Presidente y Secretario de la Comisión los del Jurado de Empresa correspondiente al Centro en el que se celebre la reunión, los cuales participarán en la misma sin voz ni voto.

Art. 9.º El cometido de la Comisión consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 10. En el supuesto de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros, deberá hacer constar en su informe los votos particulares con sus fundamentaciones.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

Art. 11. La jornada de presencia ordinaria en los diversos Centros de trabajo de la Sociedad será la resultante de añadir a la normal establecida la recuperación de los días señalados como festivos recuperables en el calendario oficial y de los que se acuerden entre la Empresa y los productores para la prolongación del descanso semanal y de las vacaciones.

A tales efectos, se considera prolongación del descanso semanal la reducción de la jornada del sábado y los días puente entre domingo y festivo intersemanal.

La duración de esta jornada de presencia se establecerá anualmente para todo el personal de cada Centro de trabajo por medio de un «calendario S. E. A. T.». En el mismo se fijarán las fechas en que deban celebrarse las vacaciones colectivas, cuando ésta sea la modalidad adoptada.

Art. 12. Para poder establecer un periodo de vacaciones de tres semanas naturales sin prolongar excesivamente la jornada de trabajo, el personal a turno conviene en trabajar diez minutos de los treinta que constituyen el descanso reglamentario para el bocadillo.

A fin de que todos los productores, sin distinción, puedan disfrutar de esta prolongación de vacaciones, la Empresa, al establecer el «calendario S. E. A. T.», concede al personal que por no trabajar a turno no disfruta de descanso retribuido una bonificación de diez minutos en el cómputo de su jornada.

Art. 13. El personal renuncia a la jornada reducida de verano con todas las consecuencias jurídicas que ello comporta, considerándose compensado con las mejoras del presente Convenio.

Art. 14. El «calendario S. E. A. T.» se establecerá de forma que al término del año natural se compensen las fiestas a recuperar con el tiempo dedicado a recuperación. Se entiende saldada en todo momento la cuenta de recuperación para todo el personal, aun en los casos de alta y baja. En consecuencia, se suprimen las cuentas individuales por dicho concepto.

Art. 15. El periodo de vacación anual será de tres semanas naturales completas, de las cuales, excluyendo las fiestas abonables, se considerarán trece días laborables como vacaciones reglamentarias y el resto como fiestas recuperables.

El personal que no disfrute sus vacaciones en el periodo señalado en los Centros en que éstas se celebren colectivamente, disfrutará de un periodo de vacaciones de trece días laborables y de las fiestas recuperables necesarias para completar tres semanas naturales.

El personal que por su reciente ingreso no tenga derecho al disfrute del periodo completo de vacaciones y no pueda asig-

narsele trabajo durante las colectivas, disfrutará de permiso no retribuido por los días necesarios hasta completarlo.

Los obreros y empleados que, en caso de necesidad, deban trabajar durante las vacaciones colectivas, disfrutarán sus vacaciones en fechas a convenir con la Empresa dentro del mismo año.

TRASLADOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL

Art. 16. La Empresa podrá acceder a las peticiones de traslado del personal en el supuesto de que exista vacante de la categoría y especialidad correspondiente en el Centro al que se solicite y siempre que no se perjudique la producción y el buen orden en el Centro de procedencia.

A estos efectos, cuando se lleve a cabo la apertura de un nuevo Centro de trabajo, la Empresa lo pondrá en conocimiento del personal de los demás Centros para que puedan efectuarse las peticiones de traslado por parte de los productores que lo deseen.

Se dará preferencia para cubrir las nuevas plazas al personal de plantilla que lo hubiere solicitado dentro del plazo establecido, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la antigüedad dentro de la categoría y en la profesión o especialidad.

Art. 17. Para acordar el traslado será preciso que el productor lo solicite, justificando las causas que motivan la petición e indispensable que el solicitante se comprometa a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 18. Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de trabajo, será preciso que el productor supere un periodo de prueba de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose en otro caso al Centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Art. 19. En los dos supuestos del artículo anterior el productor conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 20. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 16 y 17, los productores podrán solicitar de la Dirección de su Centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concurso o a puestos de nueva creación en otros Centros.

Al producirse vacantes, serán tenidas en cuenta las solicitudes formuladas y convocados los productores interesados para participar en las pruebas pertinentes.

EXCEDENCIAS

Art. 21. Al productor que se le conceda una excedencia no se le reservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacante, un puesto de su categoría; en caso contrario, podrá asignarse, hasta que esta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándose únicamente las consideraciones y el salario de su categoría real.

CAPITULO III

Clasificación profesional

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 22. Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa y sin perjuicio de la atribución a cada uno de los productores de la categoría profesional que le corresponda según la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se establece una clasificación por grupos, comprensivos cada uno de ellos de diversas denominaciones profesionales.

Art. 23. Independientemente de la categoría de personal superior, formada por Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores, se establecen las siguientes categorías:

A) Mandos intermedios:

- a) Jefes de primera y asimilados.
- b) Jefes de segunda y asimilados.
- c) Encargados de taller y asimilados.
- B) Primera categoría.
- C) Segunda categoría.
- D) Tercera categoría.
- E) Cuarta categoría.

Art. 24. *Jefes de primera y asimilados.*—La componen:

Peritos industriales.
Jefes de taller.
Maestros de taller.
Ayudantes de Ingeniero de primera.
Jefes de primera técnicos, administrativos, de organización, laboratorio y aduanas.

Art. 25. *Jefes de segunda y asimilados.*—La integran:

Ayudantes de Ingeniero de segunda.
Maestros de segunda.
Jefes de segunda técnicos, administrativos, de organización y de laboratorio.
Jefes de despacho de aduanas.
Delineantes proyectistas.
Dibujantes proyectistas.
Jefes de Cocina.

Ayudantes técnicos sanitarios con mando o que desempeñen las funciones asistenciales y la totalidad de las específicas a que se contrae el Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Los delineantes y dibujantes proyectistas podrán optar a vacantes que se produzcan de Ayudantes de Ingeniero de primera o Jefes de primera técnicos.

Art. 26 Encargados de taller y asimilados.—La integran:

Encargados de taller.
Oficiales de primera especiales de verificación, cronometradores y de preparación de trabajo.
Ayudantes técnicos sanitarios.
Asistentas sociales
Encargados de personal no cualificado.

Art. 27. Primera categoría.—La componen:

Empleados técnicos y administrativos:

Oficiales de primera técnicos, administrativos y de organización.
Despachantes de aduanas.
Delineantes de primera
Analistas de primera de laboratorio.
Fotógrafos.

Subalternos:

Guarda mayor.
Conductores-probadores

Obreros:

Oficiales de primera.

Art. 28. Segunda categoría.—La componen:

Empleados técnicos y administrativos:

Oficiales de segunda, técnicos, administrativos y de organización.
Delineantes de segunda.
Analistas de segunda de laboratorio.
Dependientes de aduanas.
Enfermeras.
Capataces de especialistas.

Subalternos:

Cabo de Guardas.
Conductores.
Guardas Jurados.
Vigilantes.
Conserjes.
Almaceneros.
Dependientes principales de economato.
Cuidador de instalaciones deportivas.

Obreros:

Oficiales de segunda.

Art. 29. Tercera categoría.—Comprende:

Empleados técnicos y administrativos:

Auxiliares administrativos.
Auxiliares de laboratorio.
Calcadores.
Reproductores de planos.

Subalternos:

Ordenanzas.
Porteros.
Telefonistas.
Listeros.
Dependientes auxiliares de economato.
Personal auxiliar de cocina y comedor.

Obreros:

Oficiales de tercera (masculinos y femeninos).
Especialistas (masculinos y femeninos) y asimilados.

Art. 30. Cuarta categoría:

Personal en formación:

Pinches.
Aspirantes.
Botones.
Especialidades.

Art. 31. Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional, al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido, en su propio beneficio y en el de la producción, sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos.

Art. 32. Las especialidades del grupo técnico para la primera y segunda categoría son las siguientes:

Proyecto y delineación.
Verificación.
Organización.
Traducción técnica.
Mecanización administrativa.
Laboratorio.
Taller.
Materiales.
Aduanas.

Se establecen, asimismo, para la categoría de Encargados de taller las siguientes especialidades:

Mecanización y tratamientos térmicos.
Montaje y reparaciones.
Chapistería y prensas.
Servicios eléctricos.
Servicios hidroneumáticos.
Fundición
Pintura y tratamientos superficiales.

Art. 33. Las especialidades para la primera y segunda categorías del grupo administrativo son las siguientes:

Administración.
Personal.
Materiales.
Ventas.
Secretarías.

Art. 34. El grupo obrero comprende a los profesionales de oficio en las categorías primera, segunda y tercera, y sus especialidades son las siguientes:

Preparador de máquinas.
Mecánico de reparación de automóviles.
Mecánico montador.
Electricista.
Electricista de automóvil.
Chapista.
Pintor.
Tapicero.
Verificador.
Tornero.
Presador.
Rectificador.
Afilador.
Ajustador.
Ajustador-matricero.
Tratador térmico.
Galvanizador.
Pulidor.
Forjador.
Soldador.
Calderero.
Pintor de obras.
Albañil.
Prensas.
Guarnecedor.
Fundidor de aluminio.
Carpintero.
Fontanero.
Maquinista.
Fogonero.

Art. 35. Las especialidades del grupo de personal subalterno serán las definidas en la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, no estimándose oportuno por el momento establecer nuevas clasificaciones.

CAPITULO IV

Plantillas, ingreso y promoción del personal

PLANTILLAS

Art. 36. La Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio dará a conocer al personal las plantillas de cada centro de trabajo, especificadas para la producción del mes de enero de 1964 y desarrollo de actividades de cada servicio o taller, con los medios de trabajo actuales.

En dichas plantillas se detallará el número de productores de cada sección de taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, categoría y, dentro del grupo de obreros, las especialidades del personal cualificado.

Art. 37. Las plantillas estarán sujetas a revisión cuando se alteren los programas de fabricación, se modifiquen los métodos o medios de trabajo o se produzcan cambios en la organización.

La Dirección de cada centro de trabajo dará cuenta al Jurado de Empresa de las modificaciones introducidas.

El Manual de Calificación y la Escala de Conversión de puntos a categorías será propuesto por los Servicios Técnicos de la Empresa y aprobado por la Dirección de la misma previo informe de los Jurados de Empresa; dicho Manual y Escala servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías señaladas en las plantillas.

Art. 38. Accidentalmente podrá emplearse mayor número de personal que el previsto en la plantilla en algunos servicios o talleres, considerándose este exceso como sobrante de plantilla.

INGRESOS

Art. 39. Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías mínimas. Se procederá únicamente al ingreso de personal en categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concurso o en los casos en que, por necesidades perentorias y extraordinarias, se determinase así por la Empresa, con la limitación que se especifica en el artículo siguiente. No se tendrá en cuenta dicha limitación al cubrir plazas de las categorías a) y b) del grupo de mandos intermedios.

Art. 40. En casos especiales, a juicio de la Dirección, podrá ingresarse personal del exterior, en cualquier categoría, no rebasando anualmente los ingresos por este concepto el 2 por 100 de la plantilla de la categoría respectiva.

Art. 41. El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de seis meses.

Durante el período de prueba el productor podrá desistir de la misma o la Empresa rescindir el contrato de trabajo sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Art. 42. Durante el período de prueba el productor sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la categoría para la que hubiese sido contratado y, en su caso, en proporción a los días trabajados.

Art. 43. Con anticipación de ocho días al término del período de prueba, la Empresa comunicará por escrito al productor afectado su decisión en cuanto al ingreso definitivo en la misma, condiciones salariales y clasificación profesional. La no recepción por el productor de la referida comunicación escrita participando el ingreso antes de terminar el período de prueba presupondrá la rescisión del contrato de trabajo.

ASCENSOS Y CONCURSOS

Art. 44. Los ascensos a las categorías de mandos intermedios serán efectuados libremente por la Empresa, eligiendo entre los técnicos, empleados y obreros que hubieran sido declarados aptos para el ascenso, en concurso previo o en curso de capacitación organizado por la Empresa.

Art. 45. Los ascensos en las restantes categorías se efectuarán según el siguiente reparto:

- a) Ochenta por ciento por concurso.
- b) Veinte por ciento por libre designación de la Empresa.

Art. 46. La Empresa convocará concursos que permitan clasificar al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir por ascenso las plazas que puedan quedar vacantes y las que en el momento de la convocatoria deban ser cubiertas por hallarse en tal situación.

Art. 47. Los concursos se celebrarán cuando haya sido ascendido el personal declarado apto en el concurso anterior y siempre que haya transcurrido un plazo mínimo de un año desde la publicación del fallo del mismo. De no haber transcurrido dicho período de tiempo, se podrán convocar concursos extraordinarios, a los que podrán concurrir tanto el personal ingresado que lo hubiese solicitado, sin distinción de categoría como el procedente del exterior. Entre los declarados aptos en estas pruebas libres, la Empresa elegirá los que considere más idóneos para cubrir las plazas vacantes, dando preferencia al personal de plantilla.

Art. 48. Podrán presentarse a los concursos para mandos intermedios los productores que cumplan las siguientes condiciones:

Para plazas de Jefes de primera y de Encargados y asimilados: Pertenecer a la categoría inmediata inferior con una antigüedad mínima de seis meses.

Para plazas de Jefe de segunda: Pertenecer a la categoría de Encargado, o primera categoría sin limitación de grupo profesional, con una antigüedad mínima de seis meses. Las plazas de Jefes de segunda de las especialidades en que exista la categoría de Encargado (Taller, Verificación, Cronometradores y Preparación de Trabajo) deberán ser cubiertas por personal que haya ostentado esta categoría.

Art. 49. Podrán presentarse a los concursos para ocupar plazas de Técnicos, Administrativos y obreros de primera categoría los productores que tengan una antigüedad mínima de tres meses en la segunda categoría del grupo profesional correspondiente, siendo imprescindible haber superado el período de prueba previo al ingreso definitivo en la Empresa.

Para las plazas de segunda categoría podrán presentarse todos los productores pertenecientes a la tercera categoría sin distinción de grupo profesional.

Art. 50. Podrán presentarse a concursos para ocupar plazas de subalternos los productores que tengan una antigüedad mínima de tres meses en la categoría inmediata inferior de cualquiera de los grupos profesionales (Técnico, Administrativo, Obrero o Subalterno), siendo imprescindible que hayan superado el período de prueba previo al ingreso en la Empresa.

Art. 51. La Empresa organizará cursos de capacitación, a los que podrán asistir todos los productores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso. Para la asistencia a estos cursos se dará preferencia a los productores que ocupen puestos de la categoría y especialidad en cuestión.

Art. 52. Para cada concurso existirá un programa, bajo el cual podrán prepararse los productores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre.

Art. 53. Los programas y pruebas a realizar para estos concursos, así como los baremos de puntuación, se harán públicos, con una anticipación mínima de treinta días.

Art. 54. En la clasificación de los concursos se tendrá en cuenta, además de las puntuaciones obtenidas en las pruebas, el expediente personal de cada productor, y supuesta la igualdad de puntuación total, se dará preferencia a la antigüedad efectiva en la categoría de procedencia.

El resultado del concurso será hecho público en un plazo máximo de treinta días después de la celebración.

La influencia del expediente personal en la calificación del concurso vendrá regulada por las normas generales que han sido aprobadas por la Dirección oído el Jurado de Empresa.

Art. 55. Con los empleados declarados aptos en los concursos se formará una relación por especialidad, puntuada por orden de méritos. Ascenderán automáticamente los productores que habiendo resultado aptos ocupen las plazas que al publicarse la convocatoria se hubiesen señalado como vacantes.

Las vacantes que se vayan produciendo se cubrirán con los productores que hayan alcanzado mayor puntuación entre los declarados aptos.

Art. 56. En cualquiera de los casos el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación, pero a pesar de ello se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba en la nueva categoría, de tres meses para todo el personal, excepto el titulado o con mando, que será de seis meses. Este período de prueba se considera incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra b) de la respectiva categoría.

Art. 57. Cuando un productor no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará en la categoría anterior, debiendo superar un nuevo concurso o prueba libre para ser ascendido.

Art. 58. El productor que haya sido declarado apto en un concurso y renuncie a la categoría adquirida no podrá presentarse a un nuevo concurso interin no haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Art. 59. En los casos en que no se disponga de productores declarados aptos sin plaza, cualquier vacante existente o que se produzca podrá ser cubierta interinamente por el productor que se designe, que deberá tener como mínimo la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Art. 60. En la ocupación de la plaza por un productor de categoría inferior tendrá carácter provisional, no debiendo normalmente esta interinidad tener una duración superior a seis meses. Este plazo podrá permitir a los productores que pretendían cubrir la plaza en cuestión capacitación para concurrir al concurso que se convoque.

Art. 61. El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al productor que la ocupe para el ascenso a la categoría superior, y, de conformidad con lo previsto en la vigente Reglamentación, la plaza será cubierta mediante concurso o por libre designación de la Empresa. Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el productor afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario mínimo y prima que corresponda a la categoría del puesto, desde la ocupación del mismo hasta su cese.

Art. 62. Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de seis meses, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el productor el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial, individual o colectiva.

La interinidad en la ocupación de plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

Art. 63. Lo especificado en los cuatro artículos anteriores se aplicará a las vacantes que se produzcan en lo sucesivo, así como a los productores que al definir las plantillas ocupen puestos de categoría superior.

Art. 64. Cuando no hayan podido cubrirse las vacantes existentes por los concursos y pruebas libres celebrados, la Empresa podrá ingresar personal del exterior, debiendo los candidatos superar las pruebas de aptitud correspondientes a las categorías de que se trate.

Art. 65. Los concursos para cubrir, por elección, plazas de Jefes y Encargados y asimilados, no se ajustarán a periodicidad alguna. La aptitud para el ascenso por libre elección a dichas categorías tendrá una duración de dos años a partir de la fecha en que fué concedida aquélla.

Art. 66. El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre decisión de la Empresa, la cual, antes de

admitir personal del exterior, considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicio en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuere preciso dicho título.

A este efecto, el personal que se encuentre en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea deberá dirigirse a la Dirección solicitando ser tenido en cuenta en caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 67. Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá varios tipos de retribución, que serán designados, cada uno, por una letra.

La letra a) corresponde al personal que ingrese o ascienda a la categoría respectiva, durante los primeros seis meses. La letra b) se considera como retribución normal. La letra c) y siguientes se consideran, excepcionales para premiar méritos a juicio de la Dirección.

Se exceptúan de esta norma general los Oficiales de tercera que, superado un período de seis meses en dicha categoría, pasarán a percibir el salario correspondiente a la letra c)

Queda asimismo exceptuado de esta norma general el peonaje asimilado a especialista, que conservará la letra a) de la tercera categoría como retribución normal.

Art. 68. Las retribuciones de referencia tendrán el carácter de convenidas, no formando parte de la nómina a efectos del Plus Familiar en cuanto excedan del salario computado a tal fin. A efectos de cotización por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral, se estará a lo prescrito en las disposiciones vigentes de carácter general.

Art. 69. Las retribuciones son las que se detallan en los artículos siguientes:

	Empleados y subalternos	Obreros
	Primer líquido mensual	Primer líquido jornal hora
Art. 70. Cuarta categoría:		
Catorce años	1.416	5,90
Quince años	1.752	7,30
Dieciséis años	2.088	8,70
Diecisiete años	2.400	10,—
Art. 71. Tercera categoría:		
a)	3.096	12,90
b)	3.504	14,60
c)	3.912	16,30
Art. 72. Segunda categoría:		
a)	3.912	16,30
b)	4.320	18,—
c)	4.728	19,70
Art. 73. Primera categoría:		
a)	4.728	19,70
b)	5.136	21,40
c)	5.544	23,10
d)	6.000	25,—
Art. 74. Encargados de taller y asimilados:		
a)	5.544	
b)	6.000	
c)	6.500	
d)	7.000	
Art. 75. Jefes de segunda y asimilados:		
a)	6.500	
b)	7.000	
c)	7.650	
d)	8.300	
Art. 76. Jefes de primera y asimilados:		
a)	7.650	
b)	8.300	
c)	9.000	
d)	9.700	

Art. 77. Independientemente de las retribuciones que se señalan en los artículos anteriores, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, con todos los efectos jurídicos que ello comporte.

Se respetarán, no obstante, a los efectos de seguros sociales y mutualismo laboral, las retribuciones superiores a las básicas que vinieran tributando al establecerse el Convenio

Art. 78. Los Listeros y Auxiliares administrativos que a partir de 1 de enero de 1964 acrediten cinco o más años de antigüedad en esas categorías percibirán desde dicha fecha, como salario normal y sin variación de categoría, el salario a) de la segunda de las establecidas en el presente Convenio, entendiéndose así compensado a partir de la referida fecha el derecho a la percepción del salario de Oficial administrativo de segunda establecido en los artículos 24 y 25 de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica.

Las primas y demás emolumentos serán los correspondientes a las categorías ya dichas de Listero y Auxiliar Administrativo.

SALARIOS PROFESIONALES

Art. 79. A efectos estadísticos y sin que presuponga devengo como tal, se relacionan a continuación los salarios hora y anual profesionales. Las percepciones del personal seguirán devengándose según las cláusulas de este Convenio y las costumbres de la Empresa

	Salario hora profesional	Salario anual profesional
Cuarta categoría:		
Catorce años	8,52	19.820
Quince años	10,54	24.521
Dieciséis años	12,56	29.232
Diecisiete años	14,46	33.660
Tercera categoría:		
Entrada	18,62	43.344
Normal	21,07	49.056
Especial	23,53	54.768
Segunda categoría:		
Entrada	23,53	54.768
Normal	25,98	60.480
Especial	28,43	66.192
Primera categoría:		
Entrada	28,43	66.192
Normal	30,89	71.994
Especiales	33,21	77.616
	36,08	84.000
Encargados de taller y asimilados:		
Entrada		77.616
Normal		84.000
Especiales		91.000
		98.000
Jefes de segunda y asimilados:		
Entrada		91.000
Normal		98.000
Especiales		107.100
		116.200
Jefes de primera y asimilados:		
Entrada		107.100
Normal		116.200
Especiales		126.000
		135.800

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 80. Las gratificaciones de 18 de julio y de Navidad serán de una mensualidad líquida para la totalidad de los obreros y empleados con antigüedad en la empresa superior a un año, según la escala de los artículos 70 al 76.

A los efectos de seguros sociales, mutualidad laboral y plus familiar, se seguirá cotizando por las gratificaciones en la forma prevista en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y disposiciones vigentes, considerando exento el exceso pactado.

Art. 81. Los productores que no lleven un año en la Empresa en la fecha de devengo de las gratificaciones extraordinarias percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia.

Al causar baja en la Empresa se percibirán, asimismo, las partes proporcionales que corresponda.

TRIENIOS

Art. 82. Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas reglamentarias reconoce el derecho a percibir antigüedad.

Art. 83. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Importe anual primer liquido	Importe anual acumulado
	Pesetas	Pesetas
1	1.800	1.800
2	1.800	3.600
3	2.400	6.000
4	2.400	8.400
5	3.000	11.400
6	3.000	14.400
7	3.600	18.000

El pago se hará mensualmente.

Art. 84. El número de trienios podrá llegar a ser el de siete como máximo.

Art. 85. Se devengará un trienio de antigüedad en el caso de haber prestado trabajo efectivo en la Empresa, durante tres anualidades. A efectos de cómputo de la antigüedad, no se considerarán los periodos de excedencia.

Art. 86. La nueva forma de determinar la fecha de vencimiento de los trienios empezará a regir desde 1 de enero de 1964, computándose hasta dicha fecha los periodos de efectividad que se hubiesen acreditado por el sistema anterior.

Art. 87. Los trienios absorberán los quinquenios de antigüedad a todos los efectos jurídicos.

Art. 88. Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del día 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes tendrán efecto a partir del 1 del mes siguiente.

PREMIO DE PUNTUALIDAD

Art. 89. La cuantía del premio de puntualidad será de diez pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo para todo el personal, sin distinción de categoría ni Centro de trabajo.

Art. 90. Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo o se efectúa la reincorporación al mismo, terminada la comida, después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

Art. 91. Las faltas de puntualidad motivarán la pérdida del plus, de acuerdo con la escala que se establece en los artículos siguientes.

Art. 92. Una falta de puntualidad injustificada representará la pérdida del premio correspondiente a tres días.

— La segunda falta de puntualidad injustificada, cometida dentro del periodo de treinta días, supondrá la pérdida del premio correspondiente a ocho días.

— La tercera falta injustificada cometida dentro del citado periodo equivaldrá a la pérdida del premio correspondiente a doce días.

— La cuarta falta de puntualidad injustificada dentro del citado periodo será considerada como falta grave, sancionándose como tal según la escala de sanciones fijadas en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 93. El cómputo de las faltas de puntualidad, a efectos de aplicación de la escala del artículo anterior, será por periodos de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida. Se acumularán por separado las faltas de puntualidad correspondientes a la entrada al trabajo y las que se produzcan en la reincorporación al mismo después de la comida.

Art. 94. Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales, y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del premio del día, el cual tampoco se percibirá en los casos en que por permiso u otras causas la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

Art. 95. Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal mensual darán lugar a la deducción del salario que corresponda, computándose al efecto por fracciones de quince minutos, al igual que se viene efectuando con el personal obrero.

PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN

Art. 96. Se establecen unos sistemas de primas para todos los productores con incentivo directo, y de premios para los empleados y obreros indirectos. Dichos sistemas determinan la prima o el premio en función de la valoración de los trabajos que correspondan a cada grupo de puestos de trabajo.

Las primas y premios que se regulan en los artículos siguientes incluyen el importe total del concepto «Desgravación de primas», por lo que no deberán computarse a efectos de cotización para el Fondo del Plus Familiar más que por el importe de 1.733.946 pesetas trimestrales que hasta ahora pasaban a formar parte de dicho Fondo.

Art. 97. Para calcular el importe de la prima o premio, se partirá de una base horaria, que vendrá afectada por factores dependientes del puesto de trabajo y del rendimiento o cali-

cación mensual de cada productor y de la eficiencia del Centro de trabajo o taller, excepto en el caso del personal a prima directa en factoría. La prima o el premio se determinarán en proporción al número de horas trabajadas.

Las fórmulas para la determinación de las primas o premios del personal obrero empleado y subalterno serán las que se expresan en los artículos siguientes:

OBROS Y EMPLEADOS DE FACTORÍA A PRIMA DIRECTA

Art. 98. Se calcularán según las siguientes fórmulas:

— Para rendimientos entre 0.75 y 0.86:

$$P = 1.48 B \times F \times (2R - 1.5) \times H \times C$$

— Para rendimientos entre 0.87 y 1.00:

$$P = 2.35 B \times F \times (1.9R - 1.5) \times H \times C$$

siendo:

B = Base horaria de 2.50 pesetas hora para todas las categorías.

F = Coeficiente del grupo de puestos de trabajo. Dependerá de la categoría, denominación profesional y tipo de trabajo, según se especifica en los artículos 109 al 115.

R = Rendimiento individual o colectivo del productor afectado, medido en tanto por uno. Podrá variar entre 0.75 y 1.00.

H = Horas trabajadas.

C = Coeficiente de calidad, según se especifica en los artículos 101 al 104, que afectará únicamente a los obreros directos de producción principal.

PRIMA DE INCIDENCIA

Art. 99. Los productores que trabajen habitualmente a rendimiento medido que, eventualmente y por cortos periodos de tiempo, deban efectuar trabajos a jornal de cualquier índole, percibirán una prima, que se determinará según la fórmula que corresponde a las primas directas, con el rendimiento medio alcanzado en el mes y con el factor F que corresponda a cada grupo de trabajo disminuido en quince décimas. Si los trabajos a jornal se prolongaran por un periodo de tiempo superior a seis días laborables ininterrumpidos, los afectados pasarán a percibir el premio que correspondía al personal indirecto.

PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO DE FACTORÍA

Art. 100. El premio mensual de los obreros, empleados y subalternos para los que no pueda establecerse un sistema de incentivo directo, se determinará por la fórmula:

$$\text{Premio} = 0.71 B \times F \times (2S - 1) \times H \times E \times C$$

siendo:

B = Base horaria de 2.50 pesetas hora para todas las categorías.

F = Coeficiente del grupo de puestos de trabajo. Dependerá de la categoría, denominación profesional y tipo de trabajo, según se especifica en los artículos 109 al 115.

S = Rendimiento estimado, que puede variar entre 0.50 y 1.00.

H = Horas trabajadas.

E = Eficiencia relativa a la factoría, taller de mecánicos y fundición o taller de carrocerías, según la dependencia a la que se halle adscrito el productor.

Esta eficiencia se calculará de forma que su valor resulte 1 para factoría en el año 1963.

C = Coeficiente de calidad, según se especifica en los artículos 101 al 104.

COEFICIENTE DE CALIDAD PARA FACTORÍA

Art. 101. La calidad de la fabricación influirá en el valor de las primas y premios de factoría en ± 10 por 100.

El coeficiente de calidad se determinará mensualmente por el Servicio de Asistencia Técnica (S. A. T.) en función de los tiempos empleados en la puesta a punto y en las tres revisiones de los vehículos en periodo de rodaje, según se especifica en los artículos siguientes.

El coeficiente de calidad, variable entre ± 10 por 100, afectará en un valor doble al personal técnico de verificación.

Art. 102. Los tiempos medios actuales invertidos en la puesta a punto y en las tres revisiones de los vehículos en periodo de rodaje son los siguientes:

Modelo 1400-C: 38 horas.

Modelo 600: 20 horas.

A estos tiempos medios actuales corresponde, según ya se ha indicado, el valor 1 para este coeficiente.

Art. 103. Los valores, del citado coeficiente se determinarán en función de las horas medias mensuales empleadas en los talleres de las filiales SEAT, en la puesta a punto y las tres revisiones, según la siguiente tabla:

Modelo 1,400-C		Modelo 600	
Tiempo medio	Coefficiente corrector	Tiempo medio	Coefficiente corrector
—	—	—	—
Hora		Hora	
18 ó menos	1.10	8 ó menos	1.10
22	1.08	11	1.07
26	1.06	14	1.05
30	1.04	17	1.02
34	1.02	20	1.00
38	1.00	23	0.98
42	0.98	26	0.95
46	0.96	29	0.93
50	0.94	32 ó más	0.90
54	0.92		
58 ó más	0.90		

Los coeficientes que correspondan a los tiempos no especificados en esta tabla se determinarán por interpolación.

Inicialmente se tomará como coeficiente de calidad la media aritmética de los correspondientes a los dos modelos actualmente en fabricación. Si por variarse sustancialmente los programas se estimase necesario modificar esta norma, se estudiará con el Jurado de Empresa la forma de proceder.

Art. 104. Durante la vigencia de este Convenio se estudiará la sustitución de la actual medida de la calidad en función de los tiempos de puesta a punto y de las tres revisiones en los coches entregados por un índice calculado en base a los defectos observados en la verificación final del coche, según estudio de los Servicios de Planificación y Control de la Calidad de Factoría y Asistencia Técnica.

Para cada una de las Secciones de Factoría se estudiará asimismo la medida de la calidad en función del índice de rechazos.

El nuevo sistema de medida y determinación del factor de calidad se introducirá una vez oído el Jurado de Empresa, previo acuerdo de la Comisión Mixta Supervisora del Convenio.

PRIMA DIRECTA DE DIVISIÓN COMERCIAL

Art. 105. Se calculará según la siguiente fórmula:

- Para rendimientos entre 0.75 y 0.86
 $P = 1.48 B \times F \times (2R - 1.5) \times H \times E$
- Para rendimientos entre 0.87 y 1. —
 $P = 2.35 B \times F \times (1.9R - 1.5) \times H \times E$

siendo:

- B = Base horaria de 2.50 pesetas-hora para todas las categorías.
- F = Coeficiente del grupo de puestos de trabajo. Dependerá de la categoría, denominación profesional y tipo de trabajo, según se especifica en los artículos 109 al 115.
- R = Rendimiento del taller o grupo al que pertenece el productor afectado, medido en tanto por uno. Podrá variar entre 0.75 y 1. Este rendimiento vendrá afectado en ± 10 por 100.
- H = Horas trabajadas.
- E = Eficiencia relativa de la D. C. Se calculará de forma que su valor resulte 0.93 para el año 1963.

PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO DE DIVISIÓN COMERCIAL Y GERENCIA

Art. 106. Se calculará según la siguiente fórmula:

- Premio = $0.71 \times B \times F \times (2S - 1) \times H \times E$
- B, F, H y E = Tienen el mismo significado expuesto en las definiciones dadas en el artículo anterior con la salvedad que para Gerencia el factor E estará representado por la media de las eficiencias generales de Factoría y División Comercial.
- S = Rendimiento estimado, que puede variar entre 0.50 y 1.

FACTOR «S» PARA TODO EL PERSONAL INDIRECTO DE LA EMPRESA

Art. 107. En los casos en que no pueda medirse objetivamente el rendimiento, se determinará éste por la calificación mensual (Factor S) que asigne a cada productor su Jefe de Servicio o Taller, de acuerdo con los informes del Jefe inmediato.

Art. 108. Los Jefes de Taller o de Servicio o los mandos inmediatos del productor comunicarán a éste, en todo caso, las variaciones en la puntuación mensual que le haya sido asignada, aprovechando este contacto directo para expresarle el concepto que merezca su actuación, así como para hacerle las observaciones oportunas en relación con la marcha de su trabajo y sus posibilidades de superación.

FACTOR «F»

Art. 109. Los coeficientes F aplicables al cálculo de la prima o premio serán función del trabajo que en cada momento se realice, independientemente de la categoría laboral.

Art. 110. A efectos de prima, se considera como personal directo el que trabaja en la producción principal o interior con tiempos tipo. Por excepción se incluyen en este grupo los Preparadores de máquinas, prensas y soldaduras de factoría; a efectos de cálculo, el rendimiento, incidencias e inactividades de este personal serán las medias mensuales del grupo o sección en el que desarrollen su actividad. Se incluye asimismo todo el personal indirecto (obrero, empleado y subalterno) que trabaja a rendimiento medido con tiempos cronometrados.

El coeficiente «F» de este grupo de puestos de trabajo se regirá por la siguiente escala:

F	Directo
4.1	Oficial de primera.
3.7	Oficial de segunda.
3.3	Oficial de tercera.
3.0	Especialista.
1.9	Especialistas de limpieza, recuperación y trabajos auxiliares.

Los obreros directos en trabajos del grupo A y B tendrán, respectivamente, un factor «F» superior en 1.6 y 1 al que corresponde a los trabajos normales.

Art. 111. A efectos de premio, se considera como personal indirecto a todo el no incluido en el artículo anterior.

El coeficiente F del grupo de puestos de trabajo se asignará según la siguiente escala:

F	Indirectos empleados
4.8	Jefes de primera (con mando de Servicio o de Sección de Taller).
4.7	Peritos, Ayudante de Ingeniero de primera, Jefes de primera Técnico y de Organización.
4.6	Maestros de primera, Jefes de primera de Laboratorio y Jefes de primera administrativos.
4.5	Delineante y Dibujante Proyectista.
4.4	Jefes de segunda de Organización, Jefes de segunda Técnicos y Ayudante de Ingeniero de segunda.
4.3	Maestros de segunda, Jefes de segunda de Laboratorio, Jefes de segunda administrativos y Ayudante Técnico-Sanitario asimilado a Jefe de segunda.
4.2	Jefe de cocina.
4.1	Encargado de taller y Oficial de primera especial.
4.0	Oficial de primera Verificador.
3.8	Delineante de primera.
3.7	Oficial de primera Técnico, Analista de primera, Técnico de Organización de primera, Oficial de primera Cronometrador, Ayudante Técnico-Sanitario.
3.6	Despachantes de Aduanas, Oficial de primera administrativo y Conductores y Probador de D. C.
3.5	Oficial de segunda de Verificación.
3.3	Delineante de segunda y Encargado de personal no cualificado.
3.2	Oficial de segunda Técnico, Técnico de Organización de segunda, Analista de segunda y Conductor de camión.
3.1	Dependiente de Aduanas, Fotógrafo y Oficial de segunda administrativo.
3.0	Conductor de turismo.
2.9	Cabo de Guardas.
2.8	Auxiliar de Perforación.
2.7	Capataz de Especialistas y Enfermeras.
2.6	Auxiliar de Laboratorio, Calcedor, Guarda jurado, Auxiliar administrativo y Almacenero de División Comercial.
2.4	Conserje y Jefe de Listeros.
2.3	Telefonista, Vigilante y Almacenero de Factoría.
2.2	Dependiente principal del Economato.
2.1	Listero.
2.0	Reproductor de planos, Ordenanza y Portero.
1.9	Auxiliar de cocina y Dependiente auxiliar del Economato.
1.0	Aspirante.

Obreros:

3.6	Oficial de primera Reparador de máquinas y grupo 2447.
3.5	Oficial de primera en alta tensión.
3.4	Oficial de primera.
3.3	Oficial de segunda Reparador de máquinas y grupo 2447.
3.1	Oficial de segunda en alta tensión.
3.0	Oficial de segunda.
2.9	Oficial de tercera de Verificación.
2.7	Oficial de tercera en alta tensión, Reparador de máquinas y grupo 2447.
2.6	Oficial de tercera y Especialistas de Verificación.
2.5	Especialista, Reparador de máquinas y grupo 2447 y Bombero.
2.4	Especialista.
1.3	Especialista de limpieza y recuperación.
1.0	Pinoche.

Los obreros indirectos en trabajos de los grupos A y B tienen, respectivamente, un factor F superior en 1,6 y 1.0 al que corresponde a los trabajos normales.

Art. 112. Los trabajos incluidos en el grupo A citados en los artículos anteriores son los siguientes:

- Sección de pintura de la carrocería, excepto en las líneas de pintura al agua.
- Grupo de pulidoras de la Sección de Tratamientos galvanicos.
- Grupo de fundición inyectada a presión del Taller de Fundición.

Se incluirán en el grupo A todos aquellos trabajos a los que

corresponda la calificación de tóxicos, penosos o peligrosos, quedando compensado el plus reglamentario del 20 por 100 del salario base con el superior importe de estas primas.

Art. 113. En relación con los artículos anteriores, los trabajos incluidos en el grupo B son los siguientes:

- Grupo de baños de la Sección de Tratamientos galvanicos.
- Tratamientos térmicos.
- Cabina de pintura de la Sección de Montaje de Grupos mecánicos.
- Grupo de fundición en coquilla del Taller de Fundición.
- Grupo de arenado y cincado del Taller de Fundición.
- Grupo de tratamientos térmicos del Taller de Fundición.
- Sección de pintura de la carrocería en las líneas de pintura al agua.

Art. 114. El personal indirecto que trabaje con rendimiento medido percibirá una prima según la fórmula de primas directas. En estos casos el factor F tendrá un valor superior en siete décimas al que corresponda al premio de los productores indirectos de su categoría y tipo de trabajo normal. Se exceptúan los Especialistas obreros, en que la diferencia será de seis décimas.

Art. 115. Los empleados y subalternos percibirán, al igual que los obreros, la parte proporcional del premio de producción que les corresponda por el periodo de vacaciones. Se calculará su importe por el producto del premio horario medio percibido en los últimos tres meses por el número de horas que correspondan al periodo de vacaciones calculado a razón de ocho horas por día.

Durante los periodos de inactividad y en los casos en que el rendimiento medido o estimado sea inferior a los mínimos establecidos en 0,75 y 0,50, respectivamente, no se percibirá prima o premio.

TIEMPOS

Art. 116. Se mantendrán los tiempos actuales asignados a las diversas operaciones, salvo en caso de modificaciones tecnológicas, de medios o métodos de trabajo y demás casos previstos en el Reglamento de Régimen Interior, que tendrán durante tres meses carácter experimental, sin perjuicio de su aplicación. En los casos en que estas variaciones den lugar a reclamaciones individuales o colectivas, informará el Jurado de Empresa, sometiéndose en caso de discrepancia a la Autoridad laboral.

RENDIMIENTOS MÍNIMOS

Art. 117. El rendimiento mínimo admisible en todos los puestos de trabajo de obrero y empleados es del 75 por 100 y corresponde a la actividad entendida como normal en un trabajo sin incentivo. Por debajo de dicho rendimiento, se establecerán las detracciones indicadas en el artículo siguiente.

Art. 118. *Productores directos e indirectos con rendimiento medido.*—Reducción proporcional del salario de acuerdo con la fórmula siguiente

$$S = \frac{R}{R} \times \frac{S}{N}$$

S = Salario que corresponde al rendimiento R.

R

R = Rendimiento en tanto por ciento.

S = Salario que corresponda al rendimiento mínimo N o superior.

Art. 119. *Productores indirectos.*—En los casos en que un empleado, subalterno u obrero indirecto haya sido calificado reiteradamente con una puntuación inferior al 75 por 100, el Jefe de su Servicio, o el Departamento de Personal, tratarán de asignarle un trabajo en el que su rendimiento pueda ser medido directamente.

Art. 120. Las detracciones anteriores por bajo rendimiento no afectarán a los productores de nuevo ingreso en los tres primeros meses de su periodo de prueba.

PERMISOS

Art. 121. Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos que la Reglamentación Nacional así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos, será condición indispensable hayan sido autorizados previamente.

PAGO MENSUAL

Art. 122. La liquidación de los haberes se hará mensualmente a todo el personal, manteniendo el mismo número de pagos mensuales que en la actualidad.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Art. 123. Los aumentos retributivos pactados absorben totalmente el plus de distancia.

Para el personal que actualmente lo percibe, esta absorción quedará limitada a la mitad del aumento que por salario le corresponda, abonándosele el exceso a su favor como gratificación a extinguir con cualquier mejora sucesiva.

Art. 124. Queda compensado totalmente por las mejoras de este Convenio el plus de transporte, incluidos los últimos aumentos dispuestos, aún pendientes de repercutir al productor.

JEFES DE EQUIPO

Art. 125. Los obreros en función de Jefe de Equipo percibirán un plus horario, dependientes de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

	Ptas./hora
Primera categoría	3,50
Segunda categoría	3,00
Tercera categoría	2,50

Los Jefes de Equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un periodo consecutivo de un año o durante tres años en periodos alternos y cesen en su cometido conservarán el derecho a la percepción del plus hasta que se produzca el ascenso del productor o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo. En caso de absorción por mejora colectiva, aquélla quedará limitada a la mitad del aumento que por salario le corresponda.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 126. El valor base para el cálculo de las horas extraordinarias se determinará, según la categoría laboral, por la siguiente escala:

	Ptas./hora
<i>Jefes de primera y asimilados:</i>	
Letras c) y d)	60
Letras a) y b)	50
<i>Jefes de segunda y asimilados:</i>	
Letras c) y d)	50
Letras a) y b)	45
<i>Encargados y asimilados:</i>	
Primera categoría	35
Segunda categoría	30
Tercera categoría	25
<i>Cuarta categoría:</i>	
16 y 17 años	16
14 y 15 años	12

Estos valores comprenden la totalidad de los conceptos legalmente computables para la determinación de la base individual de cada productor.

Art. 127. Se excluyen de la aplicación de la tabla del artículo anterior los servicios de guardia.

Art. 128. El personal, a solicitud de la Empresa, se obliga a trabajar en horas extraordinarias hasta un máximo de veinte horas mensuales.

Esta obligación es independiente de la derivada de la legislación vigente para los casos excepcionales.

Art. 129. En los casos concretos previstos en el párrafo primero del artículo anterior, la Empresa comunicará a los productores afectados, con antelación suficiente, la necesidad de trabajar en horas extraordinarias. Esta comunicación deberá efectuarse antes de las catorce horas de la fecha anterior al día en que deban realizarse.

TRABAJO NOCTURNO

Art. 130. No se considerará trabajo nocturno el tiempo anterior a las seis horas o posterior a las veintidós correspondiente a la recuperación de fiestas, que sigue o precede a la jornada de trabajo a turno.

CAPITULO VI

RELACIONES HUMANAS

Art. 131. Se proseguirá el programa de formación de mandos intermedios, especialmente en los que se refiere a cursillos de relaciones humanas.

PREMIOS Y RECOMPENSAS

Art. 132. *Disposición general.*—Para estímulo del personal, y con objeto de premiar la asiduidad, colaboración, conducta o cualidades sobresalientes del mismo, se instituyen los correspondientes premios, que podrán consistir en las gratificaciones especiales y menciones honoríficas, cuya concesión y requerimientos se regulan en los artículos siguientes:

Art. 133. *Premio anual de puntualidad y asistencia.*—Se establecerán premios anuales de puntualidad y asistencia en cuantía total no inferior a la señalada en el Reglamento de Régimen Interior y procurando su distribución de forma que pueda hacerse extensiva su concesión al mayor número de productores.

Art. 134. *Premio de estudios.*—Independientemente de los premios que se otorguen en las Escuelas de Aprendizaje, se instituyen anualmente cinco premios de 3.000 pesetas cada uno, que serán otorgados entre el personal de la Sociedad que realice estudios en Centros oficiales, afines con sus actividades profesionales dentro de la misma, siempre que las calificaciones obtenidas y el esfuerzo realizado les hiciera merecedores de ellos a juicio de la Empresa.

Art. 135. *Premios de seguridad.*—Al objeto de estimular la seguridad en el trabajo y la disminución de los accidentes, la Empresa distribuirá anualmente un importe de 20.000 pesetas en premios a las mejoras de los medios de seguridad y prevención de accidentes, que se otorgarán con arreglo a las bases de los concursos que oportunamente se convoquen.

Quedan exceptuados de la posibilidad de estos premios el personal de los Servicios Médicos de la Empresa o quienes asuman las misiones de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que por propia competencia y responsabilidad deben dedicar parte de su tiempo a lograr aquellos resultados.

Art. 136. *Premios de iniciativa y sugerencias.*—Para contribuir al sostenimiento de un clima de estrecha colaboración entre los productores y la Empresa, ésta mantendrá permanentemente un sistema de iniciativas y sugerencias con las normas que al efecto se dispongan y que correspondan a los siguientes principios fundamentales:

a) Pueden ser propuestas sugerencias que produzcan economías en los procesos de fabricación o administración, condiciones o medios de trabajo, y en las normas de actuación de los distintos productores de la Empresa.

b) Podrán presentar sugerencias o iniciativas todos los productores que trabajen en la Empresa.

c) Los autores de las iniciativas que sean aprobadas y puestas en práctica recibirán un premio en relación con las mejoras conseguidas con el ahorro que puedan suponer y con las circunstancias profesionales y del trabajo del productor. Para ello la Dirección solicitará el oportuno informe de los Servicios interesados.

Art. 137. *Premios de conservación de viviendas.*—Anualmente se concederán cinco premios a aquellos productores, casados y con hijos, que, ocupando vivienda facilitada por la Empresa por un periodo de tres años como mínimo, se distinguen en la conservación y cuidado de ella. La cuantía de estos premios será:

Para Barcelona, un primer premio por valor del alquiler de un año y tres por el alquiler de medio año.

En Madrid, un premio por el valor de medio año de alquiler.

Art. 138. *Menciones honoríficas.*—Se reservan las mismas para aquellos casos extraordinarios, no comprendidos en los artículos precedentes, donde el personal se distinga por sus cualidades sobresalientes en el ejercicio de las misiones que por su puesto de trabajo tenga atribuida, contribuyendo al progreso de la Empresa o de cualquier manera que redunde en beneficio de la misma o del personal.

La concesión de estas menciones no vendrá sujeta a ciclos anuales y estarán dotadas con el correspondiente diploma y gratificación aneja.

Art. 139. *Exclusión de los premios.*—Los premios instituidos en los artículos 133, 135 y 136 quedan reservados para los niveles inferiores al de Jefes de segunda y asimilados.

Art. 140. *Carácter de los premios.*—Las cantidades con que están dotados los premios se entiende que son concedidas libremente por la Empresa, con independencia de los conceptos retributivos; no darán derecho a reclamación si se modifican o suprimen, ni cotizarán a efectos de la seguridad social. Podrán ser declarados desiertos si las actividades a premiar no tuviesen a juicio de la Empresa el relieve necesario.

FALTAS Y SANCIONES

Art. 141. Sin perjuicio de aquellos casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación laboral vigente (Ley de Contrato de Trabajo, Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y Reglamento de

Régimen Interior), la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los que a continuación se detallan.

Art. 142. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo:

Puntualidad.—Seis faltas en un mes o quince en seis meses, producidas indistintamente en la iniciación del trabajo o en la reincorporación al mismo.

Asistencia.—Cinco faltas en un mes o diez en seis meses, en días alternos. Tres consecutivas o en días aislados siguientes a festivos durante un mes. Seis en días posteriores a festivos durante seis meses. Para el personal con dos entradas al trabajo, la falta de mañana o tarde se considerará a estos efectos como media.

A los efectos de los plazos señalados, y en general en todos los demás casos en que se mencionen plazos, se considerará un mes como un periodo de treinta días naturales a partir de la comisión de la primera falta, seis meses como ciento ochenta días naturales y un año como trescientos sesenta y cinco días naturales, contados también a partir de la primera falta.

Justificaciones.—Será admisible la justificación escrita en los casos de faltas de puntualidad cuando el motivo originario haya sido la interrupción en los servicios públicos de transporte utilizados para acudir al trabajo.

Igualmente será admisible la justificación escrita, en los casos de falta de puntualidad o asistencia, cuando el motivo originario sea la enfermedad del productor y se acompañe la justificación del médico correspondiente no desmentida por la Inspección Médica de la Caja de Empresa, y cuando el motivo fuera la enfermedad grave de la esposa o hijos, acreditada por el médico de cabecera, si los enfermos no tienen otra asistencia posible en el hogar y la gravedad del caso lo requiere, extremo que comprobará la Empresa.

Art. 143. **Indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de Trabajo.** El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad sin autorización del superior, siempre que tal abandono no sea debido a causas de fuerza mayor. La reincidencia en el simple abandono y en la realización de cualquier acto que suponga el mismo, aunque no impliquen ausencia del lugar donde el operario o empleado desarrollen su misión, tales como dormir, leer escritos de cualquier clase no relacionados con el trabajo que implique tal abandono, hacer trabajos propios con o sin materiales o herramientas de la Empresa, etc., así como el fumar en los sitios prohibidos y el faltar a las instrucciones sobre el uso de los medios de protección, ya sean individuales o colectivos, o la desobediencia grave y expresa a los superiores en materia de trabajo. No será necesaria la reincidencia en los actos enumerados o comprendidos en este apartado cuando los mismos o las omisiones de los productores originen daños graves a la Empresa o a los compañeros.

Art. 144. **La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo.**

Obreros y empleados a prima directa.—La baja de diez puntos en el rendimiento individual, sin variación en la misión u operaciones asignadas, métodos ni condiciones de trabajo, mantenidos por el productor durante un mes.

A los efectos de computar la baja de rendimiento individual señalada en el párrafo anterior, se tomará como base el más bajo resultante entre el rendimiento medio propio en los últimos seis meses o el medio de la Sección en el último mes. No obstante, no serán causa de despido aquellos descensos de rendimiento que como consecuencia de aplicar la base indicada diesen todavía un rendimiento individual superior al considerado como mínimo (75 por 100).

También será causa de despido la baja de diez puntos en el rendimiento colectivo de un grupo de dos o más productores pertenecientes a un mismo grupo de rendimiento mantenida durante seis días laborables y consecutivos, sin variación en las operaciones asignadas, método ni condiciones de trabajo.

Igualmente procederá la sanción de despido por la baja de diez puntos en el rendimiento individual o colectivo de uno o varios productores durante una o más jornadas de trabajo, siempre que de este hecho se derive escándalo o se produzca indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar su actitud.

A los efectos de computar la baja de diez puntos que se menciona en los dos párrafos últimos, se tomará como base el rendimiento medio del grupo o línea donde se produzca en los últimos seis meses anteriores a la comisión de la falta.

Obreros y empleados indirectos.—Será causa justa de despido la comprobación de que un obrero o empleado ha bajado su rendimiento un 20 por 100 respecto a otro obrero o empleado considerado como normal. Esta medida no se podrá aplicar más que en trabajos determinables cuantitativamente y supuesto el interesado debidamente instruido en su función. Será condición necesaria el que haya habido apercibimiento escrito al productor por la misma falta con una antelación mínima de un mes, para dar tiempo al interesado a mejorar su rendimiento.

Para trabajos no determinables cuantitativamente, se considerará como prueba de falta de rendimiento la estimación hecha por su Jefe de Servicio, corroborada por otro, que puede ser elegido por el interesado, a cuyas órdenes pasará a servir por un plazo mínimo de dos meses, luego de advertido de la falta de rendimiento anterior manifestada por su Jefe.

Art. 145. **La embriaguez cuando sea habitual.** La eventual embriaguez en el trabajo si ocurre dos veces en un año y si ello no ha derivado en graves perjuicios para la Empresa o afectado

la seguridad de los compañeros, en cuyos supuestos no será precisa la reincidencia.

Art. 146. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

Cuando, aun sin producir queja justificada de los compañeros, ponga en peligro la higiene del Centro de Trabajo o se refiera a un productor cuya misión se realice cerca de personas ajenas a la Empresa, siempre que se haya llamado la atención del productor por dos veces en el mismo mes o tres veces durante un año.

Art. 147. Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

Cuando a consecuencia de la riña se produjeran lesiones que sean constitutivas de delito, daños graves en las instalaciones o grave interrupción en el trabajo.

Art. 148. La comunicación de las sanciones a todo el personal incluido en este Convenio se efectuará como sigue:

Las sanciones por faltas leves se comunicarán a los trabajadores afectados a través de su Jefe inmediato. Las sanciones por faltas graves o muy graves pasarán previamente, además, por los Jefes de Departamento o Taller y Jefes de Servicio.

QUEJAS

Art. 149. Queja es la manifestación externa del disgusto producido, según apreciación subjetiva del productor, por hechos que afectan a su dignidad, a su trabajo, a las relaciones humanas entre el personal de la Empresa o a la aplicación de alguna sanción.

Art. 150. Sin perjuicio de lo prevenido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, se establece para los casos de queja el siguiente procedimiento:

El productor afectado deberá presentar verbalmente su queja al Jefe inmediato. Este intentará resolver el problema, debiendo notificar el resultado al interesado en el plazo de dos días. Si los hechos hubieran tenido su causa en la actuación de otro Jefe, se pondrá en contacto con el mismo para intentar el arreglo. Si no hubiera solución satisfactoria para el productor, y éste insiste en su queja, deberá solicitar de su Jefe inmediato superior la entrega del correspondiente impreso, que, una vez diligenciado por el productor, remitirá al Servicio de Relaciones Laborales. El productor guardará copia del impreso, en el que constará la fecha y el registro de entrega en el Servicio citado.

El plazo para interponer recurso contra sanciones será de dos días y todos los recursos de queja serán resueltos en plazo no superior a diez días laborables. De no contestarse el recurso en dicho plazo se entenderá desestimada la queja.

El escrito de resolución del recurso de queja y, en su caso, el sólo transcurso del referido plazo de diez días sin resolución expresa tendrá el valor y eficacia de notificación oficial de la sanción a los solos efectos de cómputo del plazo para el ejercicio de las posibles acciones ante la Magistratura de Trabajo.

Independientemente de lo previsto en el párrafo anterior, el productor afectado podrá acudir al Jurado de Empresa (o al Enlace sindical en los Centros de Trabajo donde no hubiera Jurado), el cual estudiará el caso, elevando informe a la Dirección si lo estima oportuno. Dictada resolución por la Dirección, el Jurado lo comunicará al productor.

Si se mantiene la disconformidad del productor con la resolución, podrá acudir directamente a la Dirección.

CAPITULO VII

Previsión y asistencia social

PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ENFERMEDAD

Art. 151. Las prestaciones económicas para casos de enfermedad vendrán reguladas por los porcentajes que actualmente determina la Caja de Empresa SEAT, aplicando estos porcentajes sobre los salarios contractuales de los productores. Este sistema afectará exclusivamente al personal obrero.

Art. 152. Los empleados y subalternos seguirán rigiéndose por el mismo sistema actual, excepto el primero o único día de enfermedad, que será descontado a todos los efectos.

Art. 153. Las bajas por enfermedad deberán entregarse en las oficinas de la Caja de Empresa o en las destacadas de Personal dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa del motivo de la ausencia en las primeras dos horas para justificar la misma.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados.

Art. 154. Los beneficios voluntarios o convenidos que otorgue la Empresa directamente o a través de la Caja de Empresa en casos de enfermedad quedarán sin efecto, según está reglamentado, para los productores que en el caso de inspección o investigación se compruebe por la Caja de Empresa que no cumplen las prescripciones médicas y principalmente las de reposo, permanencia en su domicilio, curas, tratamientos y control que pudieran establecerse.

SEGURO DE VIDA

Art. 155. La Empresa mantendrá el Seguro de Vida Colectivo a favor de sus productores en las siguientes condiciones generales:

a) Capital asegurado:

En caso de muerte natural, tres anualidades (treinta y seis meses) del salario contractual.
En caso de muerte por accidente, seis anualidades (setenta y dos meses) del salario contractual.

b) Primas:

La Sociedad toma a su cargo el abono de la prima de las primeras 60.000 pesetas aseguradas. El resto de la prima hasta completar la totalidad del seguro será satisfecha a partes iguales entre la Sociedad y el productor.

c) Percepción del seguro:

Los beneficiarios designados por el asegurado, y en su defecto los herederos legales, solicitarán a la Comisión que a este efecto se establezca la forma elegida para que le sea hecha efectiva la cantidad asegurada, fundamentando debidamente su petición. Una vez probada por la Comisión, será comunicada a la compañía aseguradora para su inmediato cumplimiento.

Art. 156. Las funciones a que hace referencia el articulado anterior se atribuyen a la Comisión Mixta Supervisora de este Convenio.

VIVIENDAS

Art. 157. La Empresa prestará su apoyo en el funcionamiento de la Cooperativa de Viviendas ya constituida o en la creación de nuevas cooperativas en las localidades en las que radiquen centros de trabajo, siempre que se reúna el número de socios previstos por la Ley de Cooperación y a propuesta de los Jurados de Empresa.

PREVISIÓN DE AHORRO

Art. 158. La Sociedad estudiará la concesión de créditos con interés para la adquisición de acciones de la Empresa, por parte de los productores, en el momento y por el sistema que a juicio de la Dirección y del Jurado se estime más oportuno y favorable.

CLÁUSULA ESPECIAL DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Art. 159. Cada uno de los Vocales hace constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones del presente Convenio, así como cada una de ellas en particular, no tendrá como consecuencia elevación en los precios de coches y recambios fabricados por la Empresa, esperando que los aumentos en las percepciones del personal se compensarán parcialmente con los de producción y productividad; los miembros de la representación económica hacen constar que estas mayores percepciones pueden disminuir el ritmo de reducción de precios.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. La gratificación de beneficios correspondiente al año 1963 se determinará según la fórmula establecida en el II Convenio Colectivo y de acuerdo con el sistema de distribución previsto en el mismo y normas complementarias propuestas por la Comisión Mixta Supervisora de aquél, aprobadas por la Dirección de la Empresa.

Segunda. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobare alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 17 de febrero de 1964 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso contencioso-administrativo número 9.618, promovido por «Laboratorios Hosbon, S. A.».

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 9.618, interpuesto ante el Tribunal Supremo por «Laboratorios Hosbon, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 15 de junio de 1962, se ha dictado, con fecha 22 de noviembre último, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso de «Laboratorios Hosbon, S. A.», contra la Orden del Ministerio de Industria de quince de junio de mil novecientos sesenta y dos que revocó la con-