

propuesta de distribución del crédito de referencia, tal como aparece en el expediente, debiendo acreditarse la afección del mismo en la aplicación citada anteriormente mediante la oportuna certificación expedida por la Sección de Contabilidad competente, como trámite previo a la intervención y aprobación de cada propuesta concreta de gasto que sea formulada, de conformidad con la mencionada distribución.»

Esta Dirección General, en nombre del Patronato del Fondo Nacional para el Fomento del Principio de Igualdad de Oportunidades, ha dispuesto:

Primero.—Aprobar la siguiente asignación de ayudas para roperos escolares entre las diversas provincias españolas que a continuación se detallan:

Provincia	Número de ayudas	Cantidad — Pesetas	Provincia	Número de ayudas	Cantidad — Pesetas	Provincia	Número de ayudas	Cantidad — Pesetas
Alava	180	36.000	Granada	120	24.000	Pontevedra	550	110.000
Albacete	15	3.000	Guadalajara	120	24.000	Sta. Cruz de Tenerife	200	40.000
Almería	15	3.000	Huelva	100	20.000	Segovia	150	30.000
Ávila	150	30.000	Jaén	100	20.000	Sevilla	400	80.000
Badajoz	725	145.000	León	30	6.000	Soria	200	40.000
Baleares	100	20.000	Lérida	300	60.000	Tarragona	200	40.000
Barcelona	325	65.000	Logroño	40	8.000	Teruel	380	76.000
Burgos	350	70.000	Lugo	600	120.000	Toledo	200	40.000
Cáceres	120	24.000	Madrid	150	30.000	Valencia	375	75.000
Cádiz	450	90.000	Málaga	450	90.000	Valladolid	240	48.000
Castellón	180	36.000	Murcia	150	30.000	Vizcaya	150	30.000
Ciudad Real	475	95.000	Navarra	250	50.000	Zaragoza	30	6.000
Córdoba	120	24.000	Oviedo	250	50.000			
Coruña	250	50.000	Palencia	150	30.000			
Gerona	60	12.000	Las Palmas	600	120.000			
						Total	10.000	2.000.000

Segundo.—Una vez que por la Sección Económica de Protección Escolar y Asistencia Social haya sido tramitado el documento contable A. D correspondiente, de conformidad con los puntos primero y segundo de la Orden ministerial de 14 de marzo de 1962, y para que puedan ser expedidos por la citada dependencia los documentos contables O. P., «a justificar», para cada provincia, la Inspección Central de Enseñanza Primaria deberá remitir a dicha Sección en quintuplicado ejemplar una relación de los Centros escolares a los que hayan de ser destinadas las ayudas en cada provincia, ajustada al modelo número 1, que figura como anexo de la mencionada Orden ministerial, así como también relación, en quintuplicado ejemplar, de los nombres y apellidos de los alumnos de cada Centro que vayan a ser beneficiarios de las ayudas.

Tercero.—Que por la citada Inspección Central se remita también a la Sección de Servicios Económicos Especiales de Enseñanza Primaria una copia de las relaciones de Centros escolares y alumnos beneficiarios de las ayudas.

Cuarto.—Los Maestros o Directores de los Centros escolares a los que hayan sido asignadas ayudas deberán atenerse para el percibo de las mismas, su entrega a los respectivos alumnos beneficiarios y posterior justificación de cuentas, a las normas contenidas en los puntos nueve y siguientes de la Orden ministerial de 14 de marzo de 1962.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 13 de febrero de 1967.—El Director general, J. Tena.

Sr. Jefe de la Sección Económicos Especiales.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.»

Visto el Convenio Colectivo Sindical suscrito por la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», y su personal, el cual afecta a las factorías de dicha Empresa, sitas en las provincias de Cádiz y La Coruña; y

Resultando que, constituida la Comisión deliberante del Convenio, ésta inició sus deliberaciones el día 12 de agosto último, continuándolas en 14, 19, 22 y 27 de septiembre y 4 y 6 de octubre, fecha en la que aquél fué suscrito por las representaciones económica y social;

Resultando que, según consta en el artículo 79 del Convenio, teniendo en cuenta lo prevenido sobre repercusión a la Marina de las alteraciones de los jornales medios de la Empresa, en el contrato entre el Ministerio de Marina y el Instituto Nacional de Industria, aprobado por Decreto de 10 de septiembre de 1966, que regula las relaciones entre dicho Ministerio con la Empresa, la vigencia del Convenio está condicionada al cumplimiento de la cláusula 40 del referido contrato, y que al no

poder consignarse en el mismo, como en dicho texto se determina, la no repercusión en los precios de las mejoras que en él se contienen, se hace preciso, para su aprobación, la previa conformidad de la Comisión delegada del Gobierno para asuntos económicos;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical, al informar sobre las cláusulas del Convenio, se hace constar que por el Gobierno se dió conformidad a su contenido y que, por otra parte, el Ministerio de Marina no opone objeción alguna al mismo;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo pactado por la Comisión deliberante del Convenio y que las estipulaciones en él contenidas establecen mejoras de indudable importancia que justifican su aprobación, con arreglo a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, máxime cuando aquél se estima beneficioso para ambos sectores laborales, no contraviene preceptos administrativos y no lesiona intereses generales;

Vistos los citados preceptos legales y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas, acuerda lo que sigue:

1.º Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical suscrito entre la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.», y su personal en 6 de octubre último, que afecta a las factorías de dicha Empresa en las provincias de Cádiz y La Coruña

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con lo que establece el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 18 de enero de 1967.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LAS FACTORIAS DE LA «EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES» DE CADIZ Y LA CORUÑA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO, CARACTER Y AMBITO

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—De acuerdo con el espíritu y la letra de la Ley de 24 de abril de 1958 y el Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año, el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para el personal de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares» persigue los objetivos siguientes:

I. Mejorar los rendimientos de la Empresa para colocarla en línea de competencia.

II. Procurar el bienestar de los trabajadores, para de ese modo tratar de obtener:

- La satisfacción en el trabajo.
- La voluntad de cooperación.
- La integración de individuos y grupos en la comunidad Empresa.

Art. 2.º *Carácter del Convenio.*—Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden. No hay cláusula alguna que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que cause perjuicio a la economía del país, por lo que el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo no está en oposición con lo que se establece en el artículo tercero de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958.

Art. 3.º Las condiciones pactadas en este Convenio forman un solo conjunto indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—Territorialmente, el presente Convenio es de aplicación a las factorías de la «Empresa Nacional Bazán» en las provincias de Cádiz y La Coruña.

En cuanto a las Secciones de Obras Civiles, se estará a lo que se especifica en el apéndice correspondiente.

Art. 5.º *Ambito personal.*—En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad.

Al personal que en el momento de entrar en vigor este Convenio tenga firmado contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones pactadas, sin que ellas supongan novación de la duración de su contrato.

Quedan excluidos:

- Los aprendices.
- Los menores de dieciocho años.
- Los eventuales que ingresen a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.
- Los Ingenieros, Licenciados, Arquitectos y demás técnicos superiores contratados como tales, así como el personal que haya sido contratado individualmente en condiciones especiales.
- El personal que determina el artículo segundo del Reglamento Nacional de la Empresa.

SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, REVISION Y RESCISION

Art. 6.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor el día primero del mes contable siguiente al de su aprobación por la Autoridad laboral competente y tendrá una duración de dos años, contados a partir de la fecha de su vigencia, entendiéndose prorrogado de doce en doce meses automáticamente, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

No obstante, se concederá un plus de retroactividad, que se cifra en cuatro pesetas por día de trabajo efectivo para el personal de mano de obra, y 125 pesetas por mes, en las mismas condiciones para el personal de empleados, a pagar en dos años desde la fecha de aprobación del nuevo Convenio, equivalente al importe que hubiese correspondido pagar a la Empresa si el Convenio hubiera entrado en vigor en 1 de septiembre del corriente año, en vez de 1 de diciembre que se calcula. Transcurridos los dos años, este incremento quedará anulado.

Art. 7.º *Rescisión y revisión.*—La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio habrá de hacerse con tres meses de antelación, como mínimo, a su término o prórroga en curso ante la autoridad laboral competente.

En caso de solicitar revisión se presentará proyecto sobre los puntos objeto de la misma para que inmediatamente puedan iniciarse las conversaciones, previa la autorización pertinente, entendiéndose prorrogado el Convenio hasta finalizar la negociación si éstas se prolongasen por plazo superior al de su vigencia.

En caso de rescisión, al finalizar el plazo de vigencia se aplicarían las normas de carácter general y el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 8.º Cualquier variación de cotizaciones a la Seguridad Social o de inclusión de más conceptos en el cómputo del Plus Familiar dimanante de disposiciones oficiales o de resoluciones locales o generales con fuerza de obligar, podrá determinar la interrupción del presente Convenio, a fin de no producir un desequilibrio en la comunidad Empresa y una imposibilidad de competencia en el mercado nacional e internacional.

Asimismo cuando el valor que alcance el total anual móvil del índice nacional del coste de vida exceda en un 8 por 100 al calculado en el momento de aprobación del Convenio se pactará el establecimiento, como compensación al personal de un plus de carestía de vida de la misma cuantía para todos, y cuyo importe no podrá exceder del que alcance el incremento del porcentaje del total anual móvil multiplicado por el jornal calificado del peón, incrementado en un veinticinco por ciento.

Art. 9.º Interrumpida la vigencia del presente Convenio por los motivos citados en el artículo anterior, se iniciará la revisión del mismo para acoplarlo a las posibilidades y exigencias de la competencia.

A tal efecto se procederá del modo siguiente:

1. Se reunirá la misma u otra Comisión Mixta de Convenio en régimen de paridad.

2. En el plazo más breve posible se procederá a la revisión, procurando la novación del presente Convenio, efectuando las compensaciones, modificaciones o absorciones que resulten viables.

3. Los acuerdos que adopte la Comisión Mixta de revisión serán sometidos a los trámites y aprobación previstos en la Ley de 24 de abril de 1958 y Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año y disposiciones complementarias dictadas al efecto o en aquel entonces en vigor.

4. En tanto no se llegue a un acuerdo, se estará a lo previsto en el párrafo segundo del artículo séptimo.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA DE PERCEPCIONES Y EXENCION DE COTIZACION

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones pactadas absorben y compensan en su conjunto las que anteriormente rigiesen por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contrato individual o cualquier otra causa.

Art. 11. *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados dichos conceptos retributivos y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan al nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Art. 12. *Garantía de percepciones.*—Ningún productor, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total, excluidas las horas extraordinarias, inferior a la globalmente devengada en el período anual anterior a la aprobación de este Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias y que el trabajo desarrollado no sea inferior y se haya realizado en las mismas condiciones.

En casos anómalos, la falta de acuerdo entre las partes resolverá la autoridad laboral competente, previo informe de la Comisión Mixta de Convenio.

Art. 13. *Exención de cotización.*—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio estarán exentas de cotización por Seguros Sociales Unificados, no integrando tampoco el Fondo de Plus Familiar o cualquier otra prestación que pudiera establecerse.

SECCION 4.ª COMISION MIXTA

Art. 14. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo quinto, apartado segundo de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, se creará en el plazo de un mes, desde la aprobación del Convenio, una Comisión Mixta Paritaria en cada provincia, que se encargará de la vigencia y cumplimiento de lo convenido.

Art. 15. Cada Comisión Mixta Provincial estará formada por un Presidente, cinco representantes de la parte económica y cinco representantes de la parte social, uno por cada grupo profesional. El quinto representante será necesariamente uno de los que ha formado parte en la discusión del Convenio.

Art. 16. Para suplir las posibles ausencias por causas justificadas se nombrará un suplente por cada Vocal de las Comisiones Mixtas Provinciales, designado por las mismas representaciones.

Art. 17. Los acuerdos se tomarán por mayoría, no teniendo voto el Presidente, cuya función será meramente conciliadora. En las cuestiones relativas a estudios científicos del trabajo se recurrirá al asesoramiento y dictamen de los Técnicos designados por cada una de las partes.

Art. 18. Las funciones específicas de las Comisiones Mixtas Provinciales, sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral competente, Dirección de la Empresa o Jurado de la misma, y manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos Sindicales, serán las siguientes:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
2. Su interpretación auténtica.
3. Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
4. Emitir dictamen como trámite previo a cualquier reclamación por incumplimiento de lo pactado.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

En caso de duda la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Art. 19. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, previamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

Art. 20. *Comisión Mixta Interprovincial.*—Para unificar criterios sobre asuntos fundamentales de interés general se creará en el plazo de dos meses una Comisión Mixta Interprovincial, constituida por un Presidente, dos representantes sociales y dos de la parte económica por cada Comisión Mixta Provincial.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

SECCION 1.^a PRINCIPIOS GENERALES

Art. 21. Consciente la Empresa de que la situación de retribuciones de los distintos puestos de trabajo requiere una reestructuración que permita atribuir a cada puesto una determinada calificación, y en función de la misma y de la cantidad de trabajo desarrollada, la retribución que proceda, ha iniciado una nueva organización, adoptando uno de los sistemas internacionalmente más acreditados, el «Gombert».

La calificación de puestos de trabajo alcanzará a todos los productores comprendidos en este Convenio.

Los métodos seguidos para calificar los puestos, medir la cantidad de trabajo y fijar las tablas de retribuciones han sido científicamente estudiados y comprobados por la experiencia, con lo cual se espera conseguir unas condiciones más justas para todo el personal afectado por el Convenio.

En los artículos siguientes se expone someramente el citado sistema «Gombert».

SECCION 2.^a CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 22. *Especificación de los puestos de trabajo.*—Para poder calificar los puestos de trabajo es preciso obtener su descripción.

Para ello se especifica en las «Hojas de análisis para calificación del trabajo» cada puesto, haciendo constar:

- Descripción somera de los trabajos realizados.
- Medios disponibles.
- Materiales manejados.
- Exigencias físicas, mentales o intelectuales necesarias para desarrollarlo.
- Grados de adiestramiento preciso.
- Ritmo de trabajo.
- Riesgo.
- Condiciones en que se efectúa.

Las especificaciones de trabajo deberán estar siempre al día y serán actualizadas cuantas veces se modifique sustancialmente alguno de los elementos en ellas descritos.

El mando informará al Departamento de Organización, tan pronto se produzcan cambios en cualquiera de las condiciones de los puestos de su jurisdicción.

En estos casos, por la Comisión Mixta se nombrará una ponencia dentro de la misma, formada por dos representantes de la Empresa y dos de los productores, que emitirá dictamen sobre las posibles variaciones en los niveles de intensidad y porcentaje de tiempo en los criterios de la calificación técnica, conservándose sensiblemente de cualquier forma y en todo momento la calificación media ponderada en cada factoria.

Art. 23. *Calificación de los puestos de trabajo.*—A la vista de las especificaciones de los trabajos se califican los puestos teniendo en cuenta los siguientes factores:

- F = Factor fisiológico.—Valora tanto el esfuerzo físico como el mental que requiere efectuar una tarea.
- S = Factor profesional.—Valora las cualidades y aptitudes necesarias para conseguir un eficaz rendimiento del esfuerzo determinado en el factor anterior.
- O = Factor industrial.—Los dos factores anteriores valoran la importancia de la tarea realizada por un trabajador aislado. Este factor valora la influencia del trabajo individual en el colectivo de un equipo o conjunto.
- I = Factor circunstancial.—Este factor se emplea para recoger las circunstancias coyunturales que en forma temporal puedan afectar a la calificación técnica. Su valor será igual o superior a la unidad; cuando se utilice será informado el Jurado de Empresa.

El producto de los factores $F \times S \times O$ da la calificación del puesto de trabajo considerado. Las calificaciones obtenidas se normalizan en una tabla, que indica también los valores máximos y mínimos correspondientes a cada escalón de puntuación.

El manual de calificación, base de este sistema, es el de la Casa «Ingeco-Gombert Española», especialmente adaptado a la Empresa, el cual podrá consultarse para cualquier duda al respecto.

Art. 24. *Cambios de calificación.*—Cuando un productor cambie a un puesto de mayor o menor calificación y permanezca en él con carácter de continuidad durante un período de treinta días, al cabo de ellos, y en el plazo de los diez días siguientes, se comunicará al Departamento correspondiente dicho cambio, al objeto de efectuar la revisión de calificación correspondiente. Esta revisión, previa consideración de las circunstancias que concurran en el caso, se realizará como máximo en un período de otros veinte días.

Las causas que se consideran motivo de cambio de calificación son:

- a) Reducción de calificación por obtener una actividad o rendimiento en el trabajo por debajo del mínimo exigible por causas imputables al productor o no alcanzar un nivel admisible en calidad durante dos meses consecutivos o tres alternos en el período de un año.

La nueva calificación será la que corresponda al puesto en el cual obtenga la calidad y rendimiento aceptables. En ningún

caso percibirá un jornal inferior al jornal base de convenio de su categoría profesional.

Deberá advertirse al productor por escrito, con acuse de recibo y sin carácter de sanción, su falta de rendimiento o calidad; advertencias que habrán de hacerse dos veces dentro de los períodos señalados, mediando entre ellas quince días como mínimo.

b) Falta de trabajo en su puesto, procurando la compatibilidad con su categoría y volviendo a su puesto una vez cesadas las circunstancias que lo motivaron.

c) Ineptitud física por pérdida de facultades, de carácter temporal o definitivo, facultativamente acreditada.

El cambio a un puesto de trabajo de mayor o menor calificación no supone modificación de la categoría profesional que se disfruta ni da derecho a la aplicación de los artículos 84 y 85 del Reglamento de Régimen Interior, salvo el último párrafo del primero, ya que todo ascenso debe realizarse de acuerdo con las normas reglamentarias, por ser estos preceptos de imperativa observancia.

Art. 25. Si al introducir en cualquier puesto de trabajo algún medio mecánico o de otra naturaleza que diere lugar a una nueva valoración del mismo, se exigirá al trabajador que lo ocupase nuevos conocimientos para seguir en el puesto; la Empresa se los facilitará, salvo que la amplitud, dificultad o sencillez de dichos conocimientos fuese tal que se precisara la presencia de otro trabajador más o menos capacitado. En estos casos se procurará al primitivo ocupante del puesto otro similar.

SECCION 3.^a CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 26. *Procedimiento de medición.*—La cantidad de trabajo realizado en cada puesto se obtendrá por normas cuyo establecimiento se basa en el cuidadoso desarrollo de las etapas siguientes:

- a) Máxima información de la tarea del operario y de las condiciones y métodos de trabajo que se van a estudiar.
- b) Descomponer la tarea en operaciones elementales para valorar el trabajo con exactitud.
- c) Medir el tiempo de cada operación elemental.
- d) Determinar la velocidad de ejecución (definición en el artículo 27).
- e) Determinar los suplementos por descanso, aplicando los coeficientes de fatiga.
- f) Determinar el valor de la operación usando para ello «unidades de trabajo» (definición en artículo 28).

Art. 27. *Velocidad.*—Velocidad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, pero sin un estímulo especial en la producción (velocidad normal = 100).

Art. 28. *Unidad de trabajo.*—La unidad de medida del trabajo en el sistema «Gombert» es el «Gh».

Se entiende por «Gh» la cantidad de trabajo útil desarrollado en una hora por un hombre capacitado y adaptado al puesto, trabajando a velocidad normal y teniendo en cuenta el descanso correspondiente.

Art. 29. *Actividad.*—Se entiende por actividad en el trabajo la relación existente entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido expresado en horas.

Cuando la actividad de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración.

Art. 30. *Actividad normal.*—Actividad normal es la obtenida por el productor cuando la relación del artículo 29 es la unidad.

Art. 31. *Actividad mínima exigible.*—Aunque la «actividad normal» es la unidad, se pacta que durante la vigencia del Convenio, con la salvedad del párrafo siguiente, la exigible será 0,9.

No obstante, para conseguir una adaptación de los productores al nuevo ritmo de trabajo las actividades mínimas exigibles serán: durante los primeros tres meses de implantación del sistema, 0,7 de la «actividad normal»; durante los dos meses siguientes, 0,8; durante un mes más, 0,85, de tal forma que a los seis meses la actividad exigible será de 0,9.

Las actividades individuales inferiores al mínimo exigible sin causa que lo justifique serán sancionadas de acuerdo con la Reglamentación Nacional y Reglamentación de Régimen Interior de la Empresa, sin perjuicio de lo previsto a este respecto en el artículo 24-a) de este Convenio.

Art. 32. *Documentación de trabajo.*—Comprende toda la serie de documentos que son necesarios para reflejar las circunstancias de tiempo invertido, actividades, unidades de trabajo efectuadas, tiempos de paro, suplementos, etc., así como los cargos correspondientes a las órdenes respectivas.

Dada la trascendencia de la información que figura en estos documentos para la buena marcha de la Empresa, la omisión voluntaria, falseamiento o negligencia en la especificación de estos datos será considerada como falta y sancionada de acuerdo con la Reglamentación Nacional y el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 33. *Normas y tarifas.*—Las normas y tarifas que se establezcan por el procedimiento normal de medición señalado en el artículo 26 estará a disposición de los Jefes de Talleres, Oficinas y Jurado de Empresa, para una información a los productores, y no sufrirán merma, retoque ni corte alguno a me-

nos que se produzcan cambios de métodos o de elementos de trabajo, de máquinas, materiales a emplear, etc.

A petición de la Dirección de la Empresa o del Jurado se podrán revisar las normas y tarifas. Si no se lograra acuerdo en las conclusiones de esta revisión, se someterá al asesoramiento y dictamen de los técnicos designados por cada una de las partes.

Hasta una resolución sobre la modificación de tarifas serán de aplicación íntegra las que sean motivo de la revisión.

CAPÍTULO III

Régimen de retribuciones

SECCION 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Art. 34. La aplicación del sistema «Gombert» permite determinar la remuneración global correspondiente a cada trabajador por los conceptos directamente ligados a su trabajo.

Quedan fuera de ella, y, por tanto, se valoran y abonan en forma independiente, otros conceptos muy específicos y diferenciados que se relacionan en el artículo 36.

Estas dos partes de la retribución se denominarán, a efectos de este Convenio:

- A) Remuneración total de productividad.
- B) Otras remuneraciones.

La suma de ambas nos da la retribución total real del trabajador.

Art. 35. A) Remuneración total de productividad:

1. Personal obrero:

La remuneración total de productividad se calculará por la fórmula que a continuación se expresa:

$$R = A \times B \times C$$

siendo:

R = Remuneración total de productividad, que corresponde a un mes contable y no comprende los conceptos que se enumeran en el artículo 36, pero sí integra por cómputo en su calificación los reglamentarios no citados en dicho artículo.

A = Calificación que se asigna a cada productor por su puesto de trabajo.

B = Base salarial. Se fijan las siguientes bases salariales según la actividad alcanzada por el productor:

Actividades alcanzadas	Importe base
$0,9 \leq G < 1,1$	B = 12,50
$1,1 \leq G < 1,2$	B = 13,50
$1,2 \leq G$	B = 14,50

C = Cantidad de trabajo útil medido globalmente en el período considerado.

Consecuentemente, el incentivo percibido en un mes contable responderá a la fórmula:

$$I = A \times B \times C - \frac{J_0}{8} H_I$$

en la cual:

I = Incentivo percibido.

J₀ = Jornal calificado que ostenta el productor (véase el artículo 39).

H_I = Horas invertidas por el productor en la consecución de la cantidad de trabajo útil C.

Teniendo en el resto de los símbolos empleados el mismo significado que en la fórmula precedente.

2. Personal empleado:

La remuneración total de productividad se calculará por la fórmula que a continuación se expresa:

$$R = [(0,6 A + 1) \times B \times C_m \times f'] - \frac{240 - H_f}{240}$$

siendo:

B = Base salarial bruta mensual, que se fija en 3.000 pesetas.

C_m = Valoración al mérito personal, que oscilará entre 0,92 y 1,08.

f' = Factor de saturación que se liga a índices representativos que acusen una variación en la cantidad de trabajo realizado, documentos, planos, operarios dirigidos, etcétera. Podrá variar entre 0,9 y 1,40.

H_f = Horas de faltas de asistencia al trabajo del mes.

R y A tienen el mismo significado que en la fórmula para personal obrero.

Consecuentemente, el incentivo percibido en un mes contable se expresará por la fórmula:

$$I = [(0,6 A + 1) \times B \times C_m \times f' - S_0] - \frac{240 - H_f}{240}$$

en la cual:

I = Incentivo percibido.

S₀ = Sueldo calificado que ostenta el empleado (véase artículo 43), y el resto de los símbolos tienen el mismo significado que en la fórmula precedente.

Todas estas fórmulas se aplicarán a partir de la actividad mínima exigible en cada momento, siendo necesario superarla para tener derecho a prima. En caso de no alcanzarla, percibirá el jornal o sueldo calificado de Convenio, que se determina para el régimen que se pacta en la sección 2.ª de este capítulo, salvo lo dispuesto en el artículo 24.

Art. 36. B) Otras retribuciones:

En estas retribuciones entran los conceptos siguientes:

Premios:

- Recargo de horas extraordinarias.
- Premios de nocturnidad.
- Bonificación de turnos.
- Bonificación de jefe de equipo.
- Indemnización comida.
- Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios.
- Deterioro de comida.
- Tiempo por tiempo.
- Indemnización de cena.
- Pruebas de mar.
- Trabajos especiales.

Pluses:

- Antigüedad.
- Gratificaciones periódicas fijas.
- Vacaciones.
- Domingos y festivos.
- Licencias retribuidas.
- Plus de Barrenadores, Calafates y Remachadores.

Devengos extrasalariales:

- Viajes y dietas.
- Plus de distancia.
- Plus familiar y subsidio familiar.
- Desgaste de herramientas.

Cualquier otro concepto retributivo actualmente en vigor y no incluido en la relación anterior se considerará pactado o absorbido en su caso por las nuevas condiciones pactadas a partir de la vigencia del Convenio.

La valoración y abono de los conceptos indicados se realizará con independencia de la remuneración total de productividad, siendo la suma de ambas remuneraciones la retribución total efectiva del trabajador.

La determinación de la cuantía de cada uno de ellos se hará de acuerdo con las estipulaciones de este Convenio, capítulo III, sección 3.ª, y en su defecto de acuerdo con las prescripciones del Reglamento de Régimen Interior en la actualidad vigente.

SECCION 2.ª REGIMEN «PRE-GOMBERT»

Art. 37. En tanto no se aplique a todo el personal el sistema de retribución antes descrito se establece en régimen previo el sistema que a continuación se expone y que sustituye totalmente al régimen salarial que de hecho o de derecho se venía aplicando anteriormente.

Este sistema constará también de dos partes:

- A) Remuneración total de productividad.
- B) Otras remuneraciones.

La suma de ambas nos da la retribución total real del trabajador.

PERSONAL OBRERO

Art. 38. *Jornal base de Convenio (J_b)*.—Se establece un jornal base de Convenio para cada una de las categorías profesionales reglamentarias, que figura recogido en el anexo 1 y que tendrá en cuenta como tal salario base en los casos que en el presente Convenio se especifica.

Art. 39. *Jornal calificado (J_c)*.—Este jornal, compuesto por el jornal base de Convenio y un complemento de calificación, se ha determinado inspirándose en las calificaciones de los puestos de trabajo obtenidas, estableciéndose grupos de puestos de trabajo para cada una de las categorías reglamentarias.

En el anexo 1 se inserta el cuadro de jornales calificados para cada grupo profesional y categoría reglamentaria, y en el anexo 2 se especifican los puestos de trabajo genéricos que corresponden a cada grupo profesional.

Art. 40. Al cambiar los productores de puestos de trabajo, y por tanto su calificación técnica, se aplicarán las normas especificadas en el artículo 24.

Art. 41. Remuneración total de productividad «Pre-Gombert».

a) Productores que intervienen directamente en la producción.

Para estos productores la remuneración de productividad se calculará por la fórmula que a continuación se expresa:

$$R = A \times B' \times (H_{ICD} + 0,95 H_{ICI}) \times C_m$$

siendo:

- R = Remuneración total de productividad que corresponde a un mes contable y no comprende los conceptos retributivos enumerados en el artículo 36, pero si se integran por cómputo en su calificación los reglamentarios no citados en dicho artículo.
- A = Calificación que se asigna a cada productor por su puesto de trabajo.
- B' = Base salarial. Se fijan las siguientes bases salariales según rendimientos r y r₁, alcanzados por los productores en las factorías respectivas:

B'	Ferrol	Cádiz
10,50	1,25 ≥ r < 1,45	1 ≥ r ₁ < 1,25
11,50	1,45 ≥ r < 1,60	1,25 ≥ r ₁ < 1,35
12,00	1,60 ≥ r	1,35 ≥ r ₁

$$r = \frac{\text{Horas asignadas a control de estimación directa al mes}}{\text{Horas invertidas a control de estimación directa al mes}}$$

$$r_1 = \frac{\text{Tiempo tipo a control de estimación directa al mes}}{\text{Horas invertidas a control de estimación directa al mes}}$$

H_{ICD} = Horas invertidas a control de estimación directa al mes.

H_{ICI} = Horas invertidas a control de estimación indirecta al mes.

C_m = Valoración al mérito personal, que oscilará entre 0,92 y 1,08.

Para rendimientos r < 1,25 y r₁ < 1 los productores percibirán el jornal calificado de Convenio que se determina en el artículo 39, salvo lo dispuesto en el artículo 24.

b) Operarios indirectos de taller o centro a control «Pre-Gombert».

La fórmula de la remuneración total de productividad será la siguiente:

$$R = 0,95 \times A \times B'' \times H_{ICI} \times C_m$$

siendo:

B'' = Base salarial correspondiente al r o r₁, medio del taller o centro de trabajo.

El resto de los factores tienen el mismo significado que en el apartado anterior.

c) Operarios indirectos en general no ligados a centros a control «Pre-Gombert».

La remuneración total de productividad se calculará por la fórmula:

$$R = 0,95 \times A \times B''' \times H_{ICI} \times C_m$$

siendo:

B''' = Base salarial correspondiente al r o r₁, medio de la factoría.

El resto de los factores tienen el mismo significado que en el apartado anterior.

d) Productores en actividades complementarias.

Los productores que no intervienen en la producción y cuyos grupos a título enunciativo se relacionan seguidamente percibirán una retribución total de productividad que se calculará por la fórmula:

$$R = 0,95 \times 11,50 \times A \times H_{ICI} \times C_m$$

teniendo los factores A, H_{ICI} y C_m idéntico significado que el de la fórmula anterior.

1. Cuartos de aseo.
2. Pañoleros «O».
3. Limpieza.
4. Ayudante grúa torre.
5. Calefacción.
6. Jardinería.
7. Vigilante.
8. Recadero.
9. Instalaciones deportivas.

En consecuencia, y en cada caso, el incentivo devengado en un mes contable responderá a la fórmula general:

$$I = R - (H_{ICD} + H_{ICI}) \frac{J_0}{8}$$

siendo:

- I = Incentivo devengado.
- J₀ = Jornal calificado que ostenta el productor (artículo 39).
- R = Retribución total de productividad definida anteriormente en cada caso.

PERSONAL DE EMPLEADOS

Art. 42. *Sueldo base de Convenio (S_b)*.—Se establece un sueldo base de Convenio para cada una de las categorías profesionales reglamentarias que se inserta en el anexo 1 y que se tendrá en cuenta como tal sueldo base en los casos que en el presente Convenio se especifican.

Art. 43. *Sueldo calificado (S_c)*.—Este sueldo, compuesto por el sueldo base de Convenio y un complemento de calificación, se ha determinado inspirándose en las calificaciones de los puestos de trabajo.

En el anexo 1 se insertan, para cada escala profesional los cuadros de sueldos por categoría reglamentarias y grupos profesionales, y en el anexo 2 se especifican los puestos de trabajo que corresponden a cada grupo profesional.

Art. 44. *Suplemento a la parte fija de la retribución*.—La percepción de este suplemento estará condicionada a:

Personal subalterno.—Que la colaboración con el equipo o conjunto de equipos de trabajo sea constante y eficaz.

Personal administrativo.—Que el trabajo normal de oficinas se realice a diario completa y correctamente.

Personal técnico de organización y oficinas.—Que se cumpla la planificación que exige el ritmo de producción del taller.

Personal con mando.—Que los grupos de personal a su cargo estén coordinados y mantengan el ritmo de producción adecuado a las exigencias del trabajo.

Su importe se calculará por la fórmula siguiente:

$$I = [(0,6A + 1) \times B \times C_m \times f' - S_c] \times \frac{240 - H_f}{240}$$

siendo:

- I = Suplemento a la parte fija de la retribución.
- A = Calificación que se le asigna al productor por su puesto de trabajo.
- B = Base salarial bruta mensual, que se fija en 3.000 pesetas.
- C_m = Valoración al mérito personal, que oscilará entre 0,92 y 1,08.
- S_c = Sueldo calificado.
- H_f = Horas de faltas de asistencia al trabajo al mes.
- f' = Factor de saturación, que oscilará entre 0,85 y 0,95.

Art. 45. *Otras retribuciones*.—Las retribuciones establecidas en el artículo 36 para el régimen «Gombert» son de aplicación a este régimen «Pre-Gombert» para todo el personal (mano de obra y empleados) en la misma forma y cuantía.

Art. 46. *Valor de la hora extraordinaria de Convenio*.—El valor de la hora, en trabajos extraordinarios, se calculará para todo el personal exclusivamente sobre el sueldo o jornal calificado, dividido por 240 para empleados o por ocho horas para obreros, sumándole los recargos correspondientes, cuya cuantía figura en las tablas del anexo 3.

COMUNES A PERSONAL EMPLEADO Y OBRERO

Art. 47. *Antigüedad*.—La antigüedad se calculará sobre el jornal o sueldo base de Convenio, para todas las categorías profesionales, computándose en quinquenios y trienios, según determinan los artículos 67 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 48. *Gratificaciones periódicas fijas*.—Para conmemorar las festividades del 18 de Julio y Navidad se abonará a todos los productores dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una.

Estas gratificaciones se liquidarán sobre jornal o sueldo base de Convenio más antigüedad.

Art. 49. *Trabajos a turno.*—Las bonificaciones establecidas en el artículo 89 del Reglamento de Régimen Interior para estas jornadas especiales se calcularán sobre el jornal o sueldo base de Convenio por hora.

Art. 50. *Trabajos. Tiempo por tiempo y deterioro de comida.* Las gratificaciones que por estos conceptos se especifican en el Reglamento de Régimen Interior, en sus artículos 91 y 95, se abonarán de acuerdo con la tabla siguiente:

Días/Requisitos	Importe — Pesetas	Conceptos
De lunes a viernes:		
a) Come en Factoría o en comedor	10	MH
b) Come en su casa:		
Sin aviso	30	MH+DC
Con aviso	20	DC
Sábados:	10	MH
MH = Modificación de horario habitual	En media jornada.	
DC = Deterioro de comida		

En caso de prolongación de jornada después de las dieciocho, sobrepasando en trabajo continuado las veintitrés quince, de no haber sido avisado, percibirá el productor 50 pesetas como indemnización de cena. Esta gratificación será de aplicación al personal a turno cuando sin aviso previo sobrepase cinco horas quince minutos de trabajo continuado en régimen de extraordinario.

Art. 51. *Viajes y dietas.*—Se distinguen las siguientes circunstancias:

- 1.º Tipo de desplazamiento.
- 2.º Duración de la misión.
- 3.º Categoría profesional del comisionado.

1.º *Tipo de desplazamiento:*

- A) Desplazamiento para trabajos, cursos, visitas, inspecciones, etc., dentro de las provincias de Cádiz y La Coruña, y a más de 20 kilómetros de la Factoría respectiva.
- B) Idem, dentro de la Península.
- C) Idem, al extranjero.

2.º *Duración de la misión:*

De uno a sesenta días.
Más de sesenta días.

3.º *Categorías profesionales:*

- a) Ayudante de Ingeniero, Jefes de Organización de 1.ª, Jefes administrativos de 1.ª, Delineantes Proyectistas.
- b) Jefes de 2.ª, Maestros, Delineantes de 1.ª, Oficiales de 1.ª administrativos, Técnicos de Organización de 1.ª
- c) Encargados, Jefes de Equipo, Delineantes de 2.ª, Oficiales de 2.ª administrativos, Técnicos de Organización de 2.ª
- d) Auxiliares, Operarios, Subalternos.

Categoría	Duración	Tipo de desplazamiento		
		A	B	C
a)	1 a 60 días. + de 60 días.	350 Discrecional.	400 Discrecional.	Discrecional. Discrecional.
b)	1 a 60 días. + de 60 días.	300 Discrecional.	350 Discrecional.	Discrecional. Discrecional.
c)	1 a 60 días. + de 60 días.	275 Discrecional.	325 Discrecional.	Discrecional. Discrecional.
d)	1 a 60 días. + de 60 días.	250 Discrecional.	300 Discrecional.	Discrecional. Discrecional.

Las medias dietas se calcularán sobre los valores más altos de la escala A para cada categoría.

En caso de traslado forzoso, el personal tendrá derecho a los gastos de locomoción y a los de embalaje y transporte de mobiliario.

Art. 51 bis. *Gratificaciones por desplazamientos a centros de trabajo situados fuera del recinto de los Arsenales.*

Los productores de las Secciones Navales de las Factorías de Ferrol y Cádiz que para prestar sus servicios durante la jornada completa en centro laboral u obra situada fuera del recinto de los Arsenales tengan que acudir al trabajo a pie o utilizando medios de transporte no facilitados por la Empresa, percibirán, con carácter de devengo extrasalarial, las gratificaciones siguientes:

1. Ambito de aplicación.

1.1. Cuando el lugar de trabajo esté situado fuera del recinto de los Arsenales, pero diste dos kilómetros y medio o menos del mismo, se abonará a cada productor la cantidad de 15 pesetas por día de asistencia.

1.2. Cuando el centro de trabajo esté situado entre los límites antes señalados y no rebase los veinte kilómetros de distancia, la gratificación será de 70 pesetas, siempre que la comida de mediodía tenga que realizarla fuera de su domicilio o comedor de la Empresa.

Las distancias señaladas anteriormente se calcularán por la vía o camino más corto desde el lugar de trabajo al recinto de la Empresa.

2. La Empresa abonará, además de la gratificación señalada en el punto 1.2, el importe equivalente a una peseta por kilómetro o fracción mayor de 500 metros de recorrido

2.1. Esta última gratificación y la señalada en el punto 1.1 se abonarán siempre que la Empresa no facilite medios de transporte.

2.2. La jornada del personal que las perciba empezará a contarse en el lugar de trabajo asignado.

Art. 52. *Licencias retribuidas.*—Las licencias que se establecen en el artículo 116 del Reglamento de Régimen Interior se liquidarán, cuando haya derecho a su percepción, sobre el jornal o sueldo calificado, más antigüedad exclusivamente.

Art. 53. *Recargo de las horas extraordinarias.*—El trabajo en horas extraordinarias se abonará incrementando al valor base de la extraordinaria fijada en el artículo 46 las cantidades que para cada categoría profesional se relacionan en el anexo III.

El recargo se empezará a percibir a partir de la octava hora de trabajo.

Art. 54. *Premio de nocturnidad.*—En el caso de trabajo extraordinario nocturno, cuando se realice este tipo de velada trabajando cinco o más horas, se concederá una gratificación voluntaria de 70 pesetas por noche. Si por cualquier circunstancia trabajase solamente cuatro horas completas, percibirán 35 pesetas.

Art. 55. *Personal en situación inactiva.*—En el caso de encontrarse en esta situación algún productor, las primas o suplementos que se definen en los artículos 41 y 44 serán nulos. No obstante, se le respetará su jornal o sueldo calificado durante un periodo de tres meses, al cabo de los cuales pasará a disfrutar el jornal o sueldo base del Convenio. Por su parte, los productores se comprometen a trabajar en otro puesto de trabajo distinto del suyo habitual cuando estén en la citada situación, y asistir, si así se les requiere, teniendo en cuenta sus aptitudes física y fisiológicas, a los cursillos de formación profesional que pueda establecer la Empresa, con el fin de obtener una doble especialidad que permita una mayor facilidad de empleo en beneficio de ellos mismos y de la Empresa.

Art. 56. *Pruebas de mar.*—Se modifican las gratificaciones establecidas en el artículo 90 del Reglamento de Régimen Interior, abonándose por los mismos conceptos las cantidades siguientes:

- Para servicio en cubierta, 50 pesetas.
- Para máquinas y calderas, 65 pesetas.

Cuando el personal de la Fábrica de Artillería de La Carraca haya de concurrir a pruebas de polígono de tiro, se les abonará la gratificación prevista para el personal de servicio en cubierta.

PERSONAL OBRERO

Art. 57. *Domingos y festivos.*—Se liquidarán sobre jornal calificado más la correspondiente antigüedad.

Art. 58. *Vacaciones.*—El personal obrero disfrutará de una vacación de quince días laborables, calculándose sobre el jornal calificado, antigüedad y el promedio de la prima obtenida durante los tres últimos meses efectivamente trabajados dentro del año natural.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se concede a este personal una mejora en el periodo de vacaciones consistente en el aumento hasta veintidós días laborables, pero condicionado el expresado aumento a su disfrute o compensación a metálico, según las necesidades del trabajo a juicio de la Empresa.

Estos seis días de mejora se abonarán en las mismas condiciones que los quince primeros.

Art. 59. *Bonificación a los Jefes de Equipo.*—Se acumulará a sus percepciones el 20 por 100 de su jornal base de Convenio, no teniendo repercusión alguna esta bonificación sobre otros conceptos retributivos.

Art. 60. *Plus especial de Barrenadores, Calafates y Remachadores.*—Los trabajadores de estas especialidades que realicen esta clase de trabajo con máquina neumática percibirán sobre su calificación o jornal calificado un coeficiente de justificación de 1.08.

Asimismo el personal de estas especialidades cuya capacidad haya disminuido como consecuencia de la edad o de otra causa debida al trabajo, por lo que no puedan realizar en lo sucesivo las funciones propias de la especialidad, percibirá una gratificación de tres pesetas diarias por cada diez años que haya trabajado con máquina al servicio de la Empresa.

Art. 61. *Indemnizaciones por comida.*—La gratificación por este concepto se establece en una cuantía de 50 pesetas.

Art. 61 bis. *Desgaste de herramientas.*—Se abonará dos pesetas por día de trabajo a los operarios y una peseta cincuenta céntimos a los especialistas de los gremios que se señalan en el artículo 94 del Reglamento de Régimen Interior, en tanto que las herramientas de trabajo no pertenezcan a la Empresa.

Art. 62. *Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios.*—En los casos en que se avisase oficialmente al personal para que traiga la comida por tener que trabajar en extraordinario y posteriormente, por circunstancias anormales se suspendiese la realización del mismo, se indemnizará al productor afectado en la cantidad de 20 pesetas, abonándose además el transporte en líneas regulares de servicio público o plus de distancia, si por la Empresa no se facilita otro medio de traslado.

Art. 62 bis. *Trabajos especiales.*—El personal de mano de obra percibirá dos pesetas por cada hora de trabajo que intervenga en los que a continuación se detallan, en tanto no se aplique al trabajo medios de protección adecuados que permitan eliminar en lo sustancial su anormalísima peligrosidad, penosidad o toxicidad:

- Trabajos en el interior de tragantes y chimeneas de buques en servicio.
- Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques en servicio.
- Trabajos en dobles fondos con altura inferior a un metro.
- Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y limeras del timón, galerías y pozos de casa de bombas.
- Timbrado de seguridades de buques en servicio.
- Trabajos de aislamiento con vitrofib y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de palos de buques y grúas torres.
- Soldadura de piezas pesadas en caliente.
- Instalación de canales, carriles y cerchas metálicas en edificios muy elevados.
- Rebarbado de piezas en el taller de fundición.
- Chorro de arena seca.
- Carga y descarga de camiones y vagones de cemento.

Los restantes trabajos sucios, tóxicos penosos y peligrosos se abonan integrados en la calificación del puesto de trabajo o en el complemento de la calificación del jornal calificado.

PERSONAL EMPLEADO

Art. 63. *Vacaciones.*—Serán de veintidós días laborables para el personal con más de un año de servicio en la Empresa y de quince días laborables para el que lleve menos de un año, calculándose en ambos casos sobre el sueldo calificado, antigüedad y promedio del suplemento durante los tres últimos meses efectivamente trabajados durante el año natural.

CAPITULO IV

SECCION 1.ª INGRESOS, CONDUCTORES Y PERSONAL POLIVALENTE

Art. 64. *Ingresos.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, tendrán derecho preferente para ocupar plaza de ingreso, en igualdad de condiciones, los aprendices, el que hubiese desempeñado funciones en la Empresa con carácter de trabajador eventual, fijo de obra o interino a satisfacción de la misma, así como los huérfanos e hijos de sus productores.

Art. 65. *Conductores.*—Se considerarán de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios, los conductores de ómnibus, camiones y grúas automótiles, debiendo estar todos ellos en posesión de permiso de conducir de primera categoría especial. No obstante, los actuales conductores que no tengan permiso de dicha categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa dará facilidades para obtener el carnet de primera especial, abonándosele los gastos.

Art. 66. *Personal de operarios polivalente.*—Operario polivalente es aquel que teniendo una especialidad profesional básica la complementa con conocimiento de habilidades parciales de otras especialidades, que guardan relación con la función que realiza y que permiten efectuar su labor de forma independiente.

La polivalencia sólo será reconocida, cuando el productor se haya comprometido por escrito a desarrollarla.

Con el fin de facilitar al personal el conseguir esta cualidad, la Empresa organizará cuando lo crea necesario cursos de Formación Acelerada, y al productor que se le reconozca se le concederá sobre su remuneración una gratificación de cinco, ocho o diez pesetas por cada media jornada de trabajo polivalente, de acuerdo con la calificación obtenida en el curso aprobado y siempre que mantenga la misma cualidad. Dichas gratificaciones no tendrán repercusión para el cálculo de otros conceptos retributivos.

SECCION 2.ª JORNADA, JORNADA CONTINUADA Y CONTROL DE PRESENCIA

Art. 67. *Jornada-horario.*—Los empleados con jornada inferior a cuarenta y ocho horas semanales que pasaron voluntariamente a la de cuarenta y ocho horas, de acuerdo con el artículo 107 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, mediante el abono de una gratificación mensual, podrán optar por volver a su jornada primitiva dejando de percibir la gratificación o continuar en la actual; en este último caso seguirán percibiendo excepcionalmente dicha gratificación en los términos y condiciones que le fué concedida.

Art. 68. *Jornada continuada de verano.*—Se establece para todo el personal una jornada continuada de verano, en período de prueba, durante los meses de julio y agosto, manteniéndose la misma duración semanal de la jornada en los distintos grupos.

La Dirección de cada Factoría fijará el horario de principio y fin de la misma, no pudiendo exceder de las tres de la tarde.

A petición del personal, la Dirección de cada Factoría podrá dejar sin efecto la implantación de esta jornada.

Art. 69. *Control de presencia.*—Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada son de presencia en puesto de trabajo. Su incorporación al comienzo de la jornada deberá ser en condiciones de comenzar el trabajo efectivo, es decir, con ropa y útiles de trabajo. Los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo, así como su prematuro abandono, serán objeto de especial vigilancia, sancionándose adecuadamente, salvo casos justificados.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 70. *Forma de pago.*—El pago de los salarios se efectuará por meses contables. No obstante, se darán anticipos a cuenta al personal obrero que lo solicite, de acuerdo con las costumbres de cada Factoría, si las hubiera.

Art. 71. *Prórroga en la utilización de vivienda.*—El personal que por razón de su trabajo ocupe vivienda de la Empresa se le mantendrá en el uso y disfrute de la misma una vez jubilado. Al fallecimiento del productor en activo o jubilado se entenderá prorrogado el arrendamiento a favor de la viuda de aquéllos hasta el fallecimiento de ésta, salvo que antes contraiga matrimonio.

Art. 72. *Vivienda.*—Los Vocales de la representación económica hacen constar el vivo deseo y el interés de la Gerencia de la Empresa de estudiar un medio adecuado para que los bloques de viviendas de su propiedad, que actualmente están cedidos en arriendo a su personal, sean adquiridos en régimen de propiedad conjuntamente por todos los que habitan, bien directamente o por medio de entes cooperativos, sin menoscabo de los intereses de la Empresa y de la recuperación de las inversiones por ella realizadas.

Hacen constar asimismo el propósito que también tiene la Gerencia de aprovechar, en su caso, los recursos que la operación anterior llegue a dejar disponibles para ayudar a resolver sus necesidades de viviendas adecuadas al personal que lo precise y que no sea beneficiario de ninguna en los bloques citados.

Art. 73. *Prendas de trabajo.*—Se dotará cada dos años a todo el personal obrero, así como al personal empleado relacionado con obras y que para su función lo requiera, de dos monos adecuados a su trabajo.

La limpieza y conservación de estas prendas será de cuenta del que las disfrute, quien estará asimismo obligado a usarlas durante la jornada de trabajo.

No tendrá derecho a estos monos de trabajo el personal incluido en el artículo 105 del Reglamento de Régimen Interior.

Art. 74. *Bibliotecas y cursillos culturales.*—La Empresa estimulará la formación cultural mediante acuerdos con bibliotecas instituidas en la localidad, con el fin de facilitar gratuitamente la asistencia a dichos centros a los productores que lo soliciten, contribuyendo con las asignaciones que se estipulen.

Asimismo la Empresa, en colaboración con Organismos o Centros de Estudios, organizará cursillos culturales para aquellos productores que manifiesten este deseo y cuando el número de solicitantes lo haga aconsejable.

Art. 75. *Becas y bolsas de estudio.*—Se crean para hijos de productores y para estudios de Enseñanza Media 120 becas de 1.500 pesetas, repartidas en principio según se indica:

Ochenta y cinco becas para la Factoría de Ferrol.
Treinta y cinco becas para las Factorías de la provincia de Cádiz.

En las mismas condiciones, y para estudios de grado medio, 60 bolsas de 3.000 pesetas, repartidas en principio según se indica:

Treinta y cinco bolsas para la Factoría de Ferrol.
Diez bolsas para las Factorías de la provincia de Cádiz.

En la concesión de estas bolsas y becas tendrán carácter preferente entre los solicitantes los de mayores aptitudes o más débiles economías en igualdad de condiciones.

Art. 76. *Extensión del sistema «Gombert».*—El personal comprendido en este Convenio, en justa compensación a las ventajas económicas concedidas, desea prestar la máxima colaboración para la extensión del sistema «Gombert».

Art. 77. *Aplicación de la Reglamentación.*—Para todo lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Régimen Interior, siempre que no se oponga a lo que en estas cláusulas se pacta.

Art. 78. *Publicidad de este Convenio.*—La Empresa suministrará al personal copias de este Convenio en número de un ejemplar para tres productores.

Art. 79. *Repercusión en precios.*—Dada la naturaleza de la cuantía de las variaciones en las diferentes remuneraciones que se fijan en este Convenio no se puede consignar que no haya repercusión en los precios.

Asimismo, teniendo en cuenta lo prevenido sobre repercusión a la Marina de las alteraciones de los jornales medios de la Empresa en el contrato entre el Ministerio de Marina y el Instituto Nacional de Industria, aprobado por Decreto de 10 de septiembre de 1966, que regula las relaciones de dicho Ministerio con la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares», la vigencia del presente Convenio está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 40 del referido contrato.

Art. 80. Todos los conceptos de las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del productor el pago de los impuestos correspondientes.

Disposición transitoria.

Vinculación a la totalidad.—En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en ejercicio de facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

APENDICE PARA LA APLICACION DE ESTE CONVENIO AL PERSONAL AFECTO A LAS SECCIONES DE OBRAS CIVILES DE LAS FACTORIAS DE CADIZ Y LA CORUÑA

Para la aplicación del Convenio Colectivo Sindical de las Factorías Navales a las Secciones de Obras Civiles se observarán las siguientes normas de adaptación:

1.ª Se fijarán los puestos de trabajo por grupos profesionales para encajar al personal de obras civiles en los distintos niveles dentro de su categoría.

2.ª En vez del sistema de retribuciones regulado en las secciones primera y segunda del capítulo III de este Convenio, la retribución directa del personal de mano de obra de esta Sección se compondrá de los jornales calificados o bases de convenio recogidos en el anexo I y de un suplemento de produc-

tividad que aquí se establece, fijándose en el 15 por 100 del jornal calificado por día efectivo de trabajo para el personal que interviene directamente en la producción y en el 10 por 100 para el que no interviene directamente o presta sus servicios en funciones complementarias.

También son de aplicación las retribuciones indirectas reseñadas en el artículo 36, salvo lo referente a desplazamientos y comida por esta causa.

3.ª El percibo del suplemento antes descrito estará supeditado a que se obtengan los rendimientos mínimos señalados en la Reglamentación Nacional del Trabajo de la Construcción («Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 1949).

4.ª En lo que se refiere a la suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo se regularán sus condiciones como sigue:

En los casos de suspensiones de trabajo debidas a inclemencias del tiempo, la Empresa abonará a los productores de obras civiles el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo, entendiéndose por salario el jornal calificado.

El abono de estas cantidades será realizado en los días habituales.

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la región en determinadas épocas del año.

Para tener derecho al percibo de los salarios los trabajadores están obligados a presentarse en el lugar de la obra en las horas de costumbre para el comienzo del trabajo, salvo indicación expresa de la Empresa en sentido contrario.

Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la Empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias, repartiéndose aquellas entre los días laborables de las semanas siguientes y realizándose esta prolongación de la jornada de acuerdo con lo previsto en el último párrafo del artículo octavo de la Ley de 1 de julio de 1931 sobre jornada legal. Si la recuperación no se realizase por causa debida al trabajador, éste deberá reintegrar a la Empresa los salarios percibidos correspondientes a las horas no recuperadas, pudiendo ser descontadas de las liquidaciones. La misma obligación existirá cuando el trabajador cese voluntariamente, teniendo pendiente horas para recuperar, o si en las mismas condiciones es despedido por causa imputable al trabajador.

Esta recuperación se aplicará cuando el personal no pueda ser empleado en otras obras no afectadas por las inclemencias del tiempo y no sea técnicamente posible el empleo de medidas de protección personal adecuadas, a juicio de la Empresa.

5.ª Teniendo en cuenta que el trabajo normal del personal de la industria naval se desarrolla dentro de las Factorías y que, en cambio, el de obras civiles se hace fuera de ellas, las horas de entrada y salida en el trabajo de este último personal se entenderán que son de presencia en el lugar donde se efectúe y el plus de distancia le será abonado con arreglo a la que realmente exista entre aquél y el lugar de su residencia habitual.

6.ª A este personal de obras civiles le será de aplicación el Reglamento de Seguridad e Higiene en la Construcción y, en lo específico de la construcción, la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias de la Construcción y Obras Públicas.

ANEXO I

TABLA DE JORNALES CALIFICADOS

Calificación	Niveles o Grupos						Base Convenio
	I	II	III	IV	V	VI	
Oficial 1.ª A	135	130	125	—	—	—	106
Oficial 1.ª	129	122	117	112	109	108	100
Oficial 2.ª	118	114	111	110	108	107	96
Oficial 3.ª	111	109	107	109	107	106	93
Especialista	—	—	—	109	107	106	90
Peón	—	—	—	—	—	105	84

ESCALA DE TECNICOS DE TALLERES

Categoría	Niveles o Grupos									Base Convenio
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
Ayte. Ing. Jefe	7.350	—	—	—	—	—	—	—	—	6.380
Ayte. Ing. 1. ^a	7.000	—	—	—	—	—	—	—	—	6.130
Ayte. Ing. 2. ^a	6.600	6.250	—	—	—	—	—	—	—	5.670
Maestro de 1. ^a	6.250	5.900	5.550	—	—	—	—	—	—	5.040
Maestro de 2. ^a	—	5.550	5.200	4.950	4.825	4.700	—	—	—	4.500
Encargado de 1. ^a	—	5.300	4.950	4.825	4.700	4.600	4.500	—	—	3.980
Encargado de 2. ^a	—	—	4.800	4.700	4.600	4.500	4.400	—	—	3.500
Capataz P. Esptas. ...	—	—	4.600	—	—	—	4.200	4.000	3.800	3.100
Capataz P. Ordins. ...	—	—	—	—	—	—	—	3.800	3.600	2.760

ESCALA DE ORGANIZACION

Categoría	Niveles o Grupos							Base Convenio
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Ayte. Ing. Jefe ...	7.350	—	—	—	—	—	—	6.380
Ayte. Ing. 1. ^a	7.000	—	—	—	—	—	—	6.130
Ayte. Ing. 2. ^a	6.600	6.250	—	—	—	—	—	5.670
Jefe Organ. 1. ^a ...	6.250	5.900	5.600	—	—	—	—	5.040
Jefe Organ. 2. ^a ...	—	5.600	5.300	5.000	—	—	—	4.500
Técnico Organ. 1. ^a	—	—	5.000	4.700	4.500	4.150	—	3.750
Técnico Organ. 2. ^a	—	—	—	4.250	4.150	3.800	3.700	3.100
Auxiliar Organ. ...	—	—	—	4.150	4.050	3.700	3.600	2.760

ESCALA DE TECNICOS DE OFICINAS

Categoria	Niveles o Grupos							Base Convenio
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Ayte. Proy. Jefe ..	7.350	—	—	—	—	—	—	6.380
Ayte. Ing.º 1.ª	7.000	—	—	—	—	—	—	6.130
Ayte. Proyectista ... Ayte. Ing.º 2.ª	6.600	6.300	—	—	—	—	—	5.670
Delin. Proyectista..	6.300	6.000	—	—	—	—	—	5.040
	6.000	5.750	5.400	5.000	4.700	—	—	4.500
Delineante 1.ª	—	—	4.900	4.700	4.500	—	—	3.980
	—	—	4.700	4.500	4.300	4.150	—	3.750
Delineante 2.ª	—	—	—	4.350	4.150	4.000	3.800	3.100
Auxiliar	—	—	—	—	—	3.800	3.600	2.760

ESCALA ADMINISTRATIVA

Categoria	Niveles o Grupos						Base Convenio
	I	II	III	IV	V	VI	
Jefe Superior	6.750	—	—	—	—	—	5.670
Jefe de 1.ª	5.900	5.600	—	—	—	—	5.040
Jefe de 2.ª	5.600	5.300	4.950	—	—	—	4.500
	5.250	4.950	4.600	4.350	4.200	—	3.980
Oficial 1.ª	5.000	4.700	4.350	4.100	3.950	—	3.750
	—	4.550	4.200	3.950	3.800	3.700	3.100
Auxiliar	—	—	—	3.850	3.700	3.600	2.760

SUBALTERNOS

	S _o	S _b		S _o	S _b
Almacenero, Menador, Despensero	3.600	2.760	Dependiente Principal	3.700	2.760
Cabo de Guardas Jurados	3.800	2.860	Enfermero	3.600	2.760
Cajero-Cobrador Economato	3.600	2.760	Escribiente de Taller o listero	3.600	2.760
Camarero	3.600	2.760	Guarda Jurado	3.600	2.760
Camarero Mayor	3.700	2.760	Jefe de Guardas	4.300	3.100
Cocinero	3.700	2.760	Ordenanza	3.500	2.760
Cocinero Principal	3.800	2.860	Pesador	3.600	2.760
Conductor de autocar, autogrúa, camión ...	3.900	2.860	Portero	3.600	2.760
Conductor de motocarro	3.600	2.760	Revistador 1. ^a	3.700	2.760
Conductor de turismo	3.800	2.860	Revistador 2. ^a	3.650	2.760
Conserje	3.900	2.860	Revistador 3. ^a	3.600	2.760
Dependiente Economato	3.600	2.760	Telefonista	3.600	2.760

OTROS PUESTOS NO INCLUIDOS EN LAS ESCALAS ANTERIORES

	S _o	S _b		S _o	S _b
TÉCNICOS TITULADOS			TÉCNICOS DE LABORATORIO		
Capitán	7.000	6.130	Jefe de Laboratorio	6.600	5.670
Piloto	5.600	5.040	Jefe de Sección de Laboratorio	5.200	4.250
Primer Maquinista	6.250	5.670	Análisis de primera	4.700	3.980
Segundo Maquinista	4.950	4.250	Análisis de segunda	3.800	3.100
Patrón de cabotaje	4.400	3.500	Auxiliar de Laboratorio	3.600	2.760
Mecánico Mayor	4.500	3.980	TÉCNICOS DE DIQUE, VARADERO Y TREN NAVAL		
Primer Mecánico Naval	4.400	3.500	Jefe dique o varadero	6.600	5.670
Segundo Mecánico Naval	4.000	3.100	Jefe de muelle	5.200	4.250
Graduado Social	5.900	5.040	Patrón de puerto y rías	4.000	3.100
Ayudante Técnico Sanitario	4.800	3.980	Buzo	4.700	3.500
TÉCNICOS DE OFICINA			TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN		
Dibujante Proyectista	4.700	3.980	Revistador Técnico de primera	4.500	3.980
Fotógrafo	4.150	3.100	Revistador Técnico de segunda	3.800	3.100
Calcedor	3.600	2.760			
Reproductor planos y fotográfico	3.800	2.860			
Archivero	3.800	2.860			

PUESTOS COMPLEMENTARIOS

	S _o	S _b		S _o	S _b
TRAZADORES OPTICOS			ENCARGADOS Y ASISTENTES		
Encargado de Sala	5.200	4.250	Encargado General Economato	5.900	5.040
Trazador Optico de primera	4.500	3.980	Regente de Imprenta	5.200	4.250
Trazador Optico de segunda	3.800	3.100	Subjefe de Bomberos	4.000	3.100
Auxiliar de Trazado Optico	3.600	2.760	Jefe de Calquistas	4.150	3.100
			Asistente Social	4.950	3.980

Nota interpretativa al anexo 1.—Para concretar el jornal o sueldo calificado que pueda corresponder a un productor en puesto de trabajo determinado, se entrará en las tablas de este anexo por la vertical del nivel o grupo que corresponda al puesto en cuestión, según lo señalado en el anexo número 2, hasta encontrar la horizontal correspondiente a la categoría profesional que legalmente ostenta el interesado. El punto de encuentro fijará el jornal o sueldo calificado que se busca.

ANEXO II

Nota.—En este anexo se ha procurado unificar la designación de los centros, dependencias y puestos de trabajo de los mismos, aun cuando no coincidan exactamente con las actuales en uso en las dos Factorías, bien en razón de las peculiaridades de su organización propia o bien porque tradicionalmente se conocían con voces diferentes.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Oficio	Nivel	Puesto	Oficio	Nivel	Puesto
Armador	I	Trazador.	Forjador de angular y chapa	II	Máquinas automáticas y/o semi-automáticas taller.
	I	Prefabricación y montaje en gradas de buques y reparaciones.		II	Máquinas automáticas y/o semi-automáticas grada y/o buque.
	I	Montaje en taller.		III	Eléctrico en taller.
	II	Marcador óptico.		V	Eléctrico (especialista).
	II	Pequeña fabricación.		I	De Herreros de ribera.
Soldador	II	Operación máquina automática de oxicorte (Logatome-Schichau).	I	Rectificador de estructuras.	
	II	Eléctrico.	III	Albañil.	
	II	Autógeno.	III	Enladrillado calderas.	
	II	Calderas.	III	Taller.	
			III	Maniobra.	

Oficio	Nivel	Puesto
	III	Velero
	III	Forrado térmico.
Pintor	III	Pintor duco.
	III	De interiores y obra de acero.
Aserrador Mecánico ...	III	Manipulador de sierra de cinta con despiece.
	II	De dique.
	II	De ribera.
Carpintero de taller ...	II	De banco.
	III	De auxilios y embalajes.
Carpintero de botes ...	II	De botes.
	V	Calafate de madera.
Carpintero Ebanista ...	II	Taller
	II	Blanco.
	III	Barnizadores.
Carpintero de gálibos.	I	Carpintero de gálibos.
Guarnicionero Tapi-		
cero	III	Guarnicionero
	III	Tapicero
Plomero-Calderero	I	Trazador chapista o Marcador de equipos.
	I	Chapista taller o Armador taller de equipos
	II	Chapista en buque.
Plomero de tubo	II	Trazador de Plomeros de tubo.
	II	Tabero de hierro y cobre.
	II	Curvado de tubos en caliente.
Galvanizador	V	Galvanizador
Galvanoplástico	III	Galvanostegia.
Electricista montador		
de buques	I	Electricista montador buques.
Bobinador	I	Bobinador
Electricista instalador.	I	Instalador eléctrico en tierra.
	II	Electricista al servicio de grupo de talleres.
	III	Entretención y carga de baterías eléctricas.
	V	Electricista de alumbrado y recorrida.
Electrónico	I	Electrónico.
Ajustador-Montador ...	I	Ajustador-Montador en buques.
	I	Ajustador-Montador taller.
	I	Instalador de frigoríficos.
	I	Mecánico de mantenimiento.
	I	Instrumentista-Relojero
	I	Mecánico de taller y buque.
	I	Ajustador-Montador electricista.
	II	Reparación de manómetros, vacuómetros etc
	II	Preparador de ensayos mecánicos
	II	Mecánico de máquinas neumáticas
	II	Manejo y mantenimiento prensa 1.880 toneladas.
	IV	Vigilante Operador de Central neumática.
	V	Prueba hidráulica.
	V	Vigilante Operador de casa de bombas.
Ajustador-Montador de		
Artilería	I	Ajustador - Montador de nueva construcción de cañones.
Ajustador de escanti-		
llones	I	Ajustador de escantillones.
	III	Preparador de escantillones a diámetro.
Tornero	I	Operador de torno pesado horizontal y/o vertical.
	I	Idem semipesado
	I	Operador de punteadora.
	I	Operador torno ligero.
	I	Preparador de torno copiador.
	IV	Operador torno Revólver.
	IV	Operador torno de bridas.
Tornero de Artilería.		
Mandrinador	I	Tornero de cañones.
Fresador	I	Mandrinador.
	I	Fresador
	I	Talladora de engranajes.
Rectificador	I	Rectificador de taller mecánico.
Trazador	I	Trazador de taller mecánico.
Verificador	I	Verificador
	I	Calibrador en buque o vitolador.
	I	Verificador de escantillones.
	II	Verificador de máquinas herramientas.
	II	Verificador de laboratorio.
Modelista	I	Modelista.
	I	Verificador de modelos.
Moldeador y Machero.		
	I	Moldeador
	III	Rellenado de cojinetes.
Calderero de hierro ...	I	Calderero de hierro.
Forjador	I	Forja pesada.
	II	Forja ligera.

Oficio	Nivel	Puesto
Vidriero artístico	II	Vidriero artístico.
Jardinero	III	Jardinero.
Artes Gráficas	I	Cajista de Imprenta.
	I	Operador máquina plana.
	I	Minervista.
	III	Encuadernación.
Tratamientos térmicos.	I	Tratamiento térmico de artillería.
	II	Tratamiento térmico.

Especialidad	Nivel	Puesto
Herrero montador	V	Ayudante de Armadores.
	V	Cuadrilla de armar.
	VI	Movimiento de materiales taller y/o grada.
Remachador	IV	Remachador-Sufridor.
	V	Calentador remaches.
	VI	Pasante de remaches.
Calafate	IV	Calafate.
Barrenador	IV	Barrenador de monturas.
	V	Taladrista neumático.
	V	Palanquista.
Maquinista de grúas ...	IV	Manipulador grúa flote.
	IV	Manipulador grúa flotante.
	V	Manipulador grúa locomóvil de vapor y/o eléctrica.
Manipulador de carros		
grúa	V	Manipulador de carros grúa.
Manipulador de carretillas	V	Eléctrica.
	V	Horquilla.
Guardián Central eléctrica	III	Guardián electricista de Central.
Bombero	IV	Bombero.
Cepillador	II	Cepillo pesado (Ulro).
	II	Escoplo de precisión.
	IV	Manipulador de escoplo y/o cepillo taller mecánico
Aserrador	V	Manipulador limadora.
	V	Manipulador de sierra, cepillos labrante, etc., de talleres de la madera.
Terrajero	V	Terrajero.
Hornero	IV	Manipulado y entretenimiento horno eléctrico y cubilotes de fundición.
	VI	Horneros.
Fogonero	VI	Fogonero.
	VI	Fogonero de calefacción.
Engrasador	V	Engrasador grúas puente.
	VI	Engrasador máquinas herramientas.
	IV	Engrasador de monturas a flote.
Sopletero	IV	Oxicorte a mano y máquina portátil, grada y buque.
	IV	Manipulador Messer y Hancock-Plane
	V	Oxicorte a mano y/o máquina portátil en taller.
	V	Manipulador máquina Movarex Bison-Megatome.
Manipulador de forja.		
Galvanizador térmico.	V	Martinetero.
	V	Galvanizador térmico.
	VI	Decapador.
Andamiero	IV	Andamiero.
Pañolero	VI	Pañolero «A».
	VI	Pañolero «B».
	VI	Pañolero «C».
Afilador de herramientas	IV	Afilador de herramientas.
	V	Afilador de sierras y brocas.
Rebarbador	IV	Rebarbador a máquina.
	V	Rebarbador a mano.
Estufero	VI	Estufero.
Ayudante de profesionales de oficio	V	Ayudantes de puestos de los niveles I y II.
	V	Ayudantes de puestos del nivel III.
	IV	Machacante de horno de Armadores.
	IV	Ayudante de Forjador de forja pesada.
	V	Arenero.
	V	Ayudante de buzo.
	VI	Ayudante de cocina.
	VI	Ayudante de grúa torre.
Mozo especializado de Almacén	VI	Mozo de Almacén.
	VI	Rotulador de materiales.

Especialidad	Nivel	Puesto	Especialidad	Nivel	Puesto
Peón especializado de maniobra	VI	Clasificador de materiales.			grabadora y bobinadora, sierra de cinta de metales Doal).
	VI	Movimiento de materiales.		VI	Operadores de máquinas auxiliares (escotadora, taladro de chapas, pulmax, sierra alternativa, etc.).
Embragador permanente	V	Embragador de taller mecánico.			
	V	Cuadrilla de monturas a flote.			
	V	Embragador de movimiento.	Varias	IV	Chorro de arena.
	V	Embragador.		V	Pintor de limpieza.
Manipulador de máquinas	IV	Operador prensa Herreros de ribera.		V	Reparación de mangueras (Manguerista).
	IV	Taladro de precisión.		V	Recopilador de materiales.
	IV	Operador cilindro-plegadora.		VI	Vigilante.
	IV	Operador viradora perfiles.	Peón	VI	Barrendero.
	V	Operadores de máquinas complejas (afaldilladora, curvadora de tubos, soldar por puntos, troqueladora, tupi, torno de madera, aplanadora, guillotino imprenta, tijera de discos, enderezadora de perfiles.		VI	Limpieza y vigilancia del cuarto de aseo.
				VI	Limpiadora.
				VI	Recadero.
				VI	Peón o mozo.
				VI	Lavacoches.
				VI	Pinche de cocina.

PUESTOS PROFESIONALES DE TECNICOS DE TALLER

Puesto de trabajo	Nivel		Puesto de trabajo	Nivel	
	Ferrol	Cádiz		Ferrol	Cádiz
Ayudante de buque y obra	I	I	PUESTO DE MAESTRO QUE DIRIGE SECCIONES DE:		
Ayudante de talleres	I	I	Armadores prefabricación, grada y/o buque	III	III
Ayudante de electrónica	I	I	Soldadores	III	III
PUESTO DE MAESTRO QUE DIRIGE EL TALLER O GREMIO DE:			Carpinteros de gálibos	III	III
Herrero de ribera (elaboración)	II	II	Tuberos taller y/o buque	III	III
Prefabricación	II	II	Chapistas buque y/o taller	III	III
Gradas de construcción	II	II	Carpinteros de ribera, grada y/o buque ..	III	III
Modelos	II	II	Verificación	—	III
Fundición	II	II	Tornos automáticos (F. Artillería)	—	III
Herramientas	II	II	Monturas y Mecánicos a flote	III	III
Maquinaria construcción	II	II	Taller mecánico (ajuste mecanizado)	III	III
Maquinaria reparación	II	II	Electricidad buques	III	III
Proyectiles	—	II	Electrónica	III	III
Variadores	—	II	Electricidad reparaciones	III	—
Ajuste y montura	—	II	Electricidad construcción	III	III
Verificación	—	II	Herreos de ribera (elaboración)	III	III
Mantenimiento	—	II	Calderería de hierro buques	III	III
Carpinteros diques-gradas y buques	II	II	PUESTO DE MAESTRO QUE DIRIGE EL TALLER O GREMIO DE:		
Equipos (mecánicos, chapistas, tuberos) ...	II	II	Pintores	IV	IV
Calderería de hierro	II	II	Albañiles	IV	IV
Soldadores	II	II	Marinería y velamen	IV	IV
Totalidad talleres carpintería	II	—	Carpinteros mecánicos	IV	IV
Monturas a flote	II	II	Remachadores	IV	—
Totalidad pintores y albañiles	II	—	Barrenadores	IV	—
Electricidad exterior y centrales	II	II	Calafates	IV	—
Electricidad buques y electrónica	II	II	PUESTOS DE ENCARGADOS CUYOS MAESTROS OSTENTAN NIVEL II	V	V
Electricidad construcción	II	II	PUESTOS DE ENCARGADOS CUYOS MAESTROS OSTENTAN NIVEL III	VI	VI
Electricidad reparaciones	II	—	Encargado taller de galvanizado	VI	VI
Ajuste taller de maquinaria	II	II	Encargado Servicio contra incendios	—	VI
Mecanizado taller de maquinaria	II	II	PUESTOS DE ENCARGADOS CUYOS MAESTROS OSTENTAN NIVEL IV	VII	VII
PUESTO DE MAESTRO QUE DIRIGE EL TALLER O GREMIO DE:			Encargado de engrase maquinaria herramientas	VII	VII
Garaje y parque móvil	—	III	Encargado del Servicio del aire	VII	VII
Forjas	III	III	Encargado de prueba hidráulica	VII	VII
Movimiento	—	III	Capataz peones especialistas	VIII	VIII
Casa de bombas y Central neumática	—	III	Capataz peones ordinarios	IX	IX
Cañones	—	III			
Carpinteros ribera y botes	III	III			
Ebanistas	III	III			

PUESTOS PROFESIONALES DE TECNICOS DE ORGANIZACION

Designación específica de puesto de trabajo		Nivel o grupo	Descripción genérica de funciones	
El Ferrol	Cádiz			
Jefe de O. C. S.	Idem	I	Jefaturas de Centros muy especializados, donde se desarrollan tareas y estudios de muy alta responsabilidad y/o complejidad.	
Jefe Oficina de Presupuestos y Carenas	Idem	I		
Jefe de O. P. T.	Idem	I		
Ayudante control de calidad	Idem	I		
Encargado Técnico de Seguridad e Higiene	Idem	I		
Ayudante de Organización en puestos de este nivel	Idem	I		
	Jefe de Oficina de Control de Producción	II		Idem de alta responsabilidad y/o complejidad. Segundos Jefes de Centros de nivel I si los hubiere.
	Encargado de Control general	II		
Segundo Jefe de O. P. T.	Idem	II		
Jefe Sección de Planificación y Control.	Idem	III		Idem Encargados de Centros o de Negociados especializados, donde se desarrollan estudios o tareas de responsabilidad y/o complejidad media.
Jefe Sección Preparación	Idem	III		
Jefe Sección Materiales	Idem	III		
Jefe Sección Presupuestos	Idem	III		
Jefe Zona de Control	Idem	III		
Jefe Lanzamiento y Distribución de Trabajos	Idem	III		
Encargado de valoración de puestos de trabajo	Idem	III		
Presupuestista de grandes reparaciones.	Idem	IV	Técnicos encargados de Secciones o trabajo de cierta responsabilidad y complejidad. Iniciativa.	
Técnico de elaboración de normas de trabajo	Idem	IV		
Técnico de valoración de puestos de trabajo	Idem	IV		
Procesista-preparador para puestos de mano de obra del nivel I	Idem	IV		
—	Preparador-ordenador de movimiento y carretillas	IV		
Encargado de Control de Zona	Idem	IV		
Distribuidor de trabajo	Idem	V	Técnicos con responsabilidad restringida e iniciativa, que realizan trabajos que requieren estudios, preparación y cálculos complejos, sin que impliquen dirección de grupo.	
Preparador-tasador	Idem	V		
Presupuestista	Idem	V		
Tasador-cronometrador	Idem	V		
Control avance de obra	Idem	V		
Controlador-preparador	Idem	V		
Cronometrador	Idem	VI	Técnicos con iniciativa restringida, que realizan trabajos que exigen conocimientos de la técnica organizativa, como por ejemplo, controles, tasado por tarifas, etc.	
Controlador	Idem	VI		
Acopiador de materiales	Idem	VI		
Control de herramientas	Idem	VI		
Tasador	Idem	VI		
Controlador carga de trabajo	Idem	VI		
Control de planos de taller de maquinaria	Idem	VI		
Auxiliares típicos	Idem	VII		Trabajos auxiliares, complementarios y elementales sin iniciativa propia y totalmente normalizados.

PUESTOS PROFESIONALES DE TECNICOS DE OFICINA

Descripción específica del puesto		Nivel o grupo	Descripción genérica de funciones
El Ferrol	Cádiz		
Encargado de Sala	Idem	I	Puestos propios de Ayudantes de Ingenieros o Ayudantes Técnicos Proyectistas, en los que se realizan tareas complejissimas que implican planteamiento de problemas nuevos. Independencia de acción con responsabilidad por resultados obtenidos, tanto por los trabajos ejecutados personalmente como por los realizados en la Sala bajo su dirección. Traducción de idiomas y responsabilidad sobre disciplina de grupo. Programación de trabajo.
Encargado de Sección de Estudios y Proyectos	Idem	I	
Proyectista de aceros	Idem	II	Puestos propios de Proyectistas en los que se realizan tareas complejas y de responsabilidad que exigen gran experiencia para enfocarlas y desarrollarlas, dentro de los límites de las especificaciones o normas. Independencia de acción para analizar hechos y deducir conclusiones en problemas a los que sólo se pueden aplicar métodos generales. Vigilancia y dirección de personal de menor categoría. Se considera que un empleado encaja en este nivel cuando durante más del 60 por 100 del periodo correspondiente a seis meses dirige la ejecución de planos de gran complejidad, con índices de dificultad máxima, P superior a ocho.
Proyectista de Habitación	Idem	II	
Proyectista de Equipos y máquinas auxiliares	Idem	II	
Proyectista de Servicios	Idem	II	
Proyectista de maquinaria	Idem	II	
Proyectista de electricidad	Idem	II	
Proyectista de Estudios y Proyectos	Idem	II	
Delineante de aceros	Idem	III	Puestos propios de Delineante de primera en los que se realizan tareas de gran complejidad y responsabilidad de las que sólo se conocen métodos generales. Cierta independencia de acción. Se considera que un empleado encaja en este nivel cuando más del 60 por 100 del periodo correspondiente a seis meses realiza y firma autorizada y responsablemente planos de gran complejidad, con índice de dificultad máxima, P superior a ocho.
Delineante de Habitación	Idem	III	
Delineante equipos y máq. auxiliares.	Idem	III	
Delineante de electricidad	Idem	III	
Delineante de Estudios y Proyectos	Idem	III	
Delineante de normalización principal.	Idem	III	
Delineante de aceros	Idem	IV	Puestos propios de Delineantes de primera en los que se realizan tareas de alta complejidad siguiendo normas o métodos de comprensión general sobre las que existe información o se dan instrucciones durante el trabajo. Se considera que un empleado encaja en este nivel cuando en el supuesto anterior realiza y firma planos de complejidad alta, con índice de dificultad comprendidos entre seis y ocho, ambos inclusive.
Delineante de Habitación	Idem	IV	
Delineante equipos y máq. auxiliares.	Idem	IV	
Delineante de Servicios	Idem	IV	
Delineante de maquinaria	Idem	IV	
Delineante de electricidad	Idem	IV	
Delineante de Estudios y Proyectos	Idem	IV	
Delineante de normalización auxiliar.	Idem	IV	
Delineante de enlace con buques y/o talleres	Idem	IV	
Encargado de la Sección de Pesos	Idem	IV	
Delineante de aceros	Idem	V	Puestos propios de Delineantes de primera en los que se realizan tareas de complejidad media con cierta independencia y otras más complejas sobre las que existe información o se dan instrucciones detalladas. Se considera que un empleado queda en este nivel cuando en el supuesto anterior realiza y firma planos de complejidad media, con índice de dificultad comprendida entre tres y seis, ambas inclusive.
Delineante de Habitación	Idem	V	
Delineante equipos y máq. auxiliares.	Idem	V	
Delineante de Servicios	Idem	V	
Delineante de maquinaria	Idem	V	
Delineante de electricidad	Idem	V	
Delineante de Estudios y Proyectos	Idem	V	
Delineante presupuestista	Idem	V	
Delineante de aceros	Idem	VI	Puestos propios de delineantes de segunda en los que se realizan tareas sencillas que exigen conocimientos generales de la profesión, siguiendo procedimientos bien definidos u otros más complejos sobre los que se dan instrucciones. Inicialmente restringida.
Delineante de Habitación	Idem	VI	
Delineante equipos y máq. auxiliares.	Idem	VI	
Delineante de Servicios	Idem	VI	
Delineante de maquinaria	Idem	VI	
Delineante de electricidad	Idem	VI	
Delineante de Estudios y Proyectos	Idem	VI	
Delineante de oficinas	Idem	VI	
Auxiliar típico	Idem	VII	Trabajos auxiliares y/o elementales, como por ejemplo, copiar planos, dibujar a escala croquis sencillos, reproducir planos, realizar labores administrativas complementarias de la función del Centro como son las de archivo y mecanografía y, en general, toda labor normalizada y sin iniciativa.

PUESTOS PROFESIONALES DE ADMINISTRATIVOS

Designación específica de puesto de trabajo		Nivel o grupo	Descripción genérica de funciones
El Ferrol	Cádiz		
Cajero de la factoría	Idem	I	Jefes de oficina con asuntos variados, complejos de gran responsabilidad y/o especialización.
Jefe de Almacén General	Idem	I	
Jefe de Oficina de Compras	Idem	I	
Jefe de Oficina de Costes	Idem	I	
Jefe de Teneduría	Idem	I	
Jefe de Secretaría del Departamento Técnico	Idem	I	
Jefe de Secretaría de Dirección	Idem	I	
Jefe de Secretaría de Dirección adjunta	Idem	I	
Jefe de Oficina de Personal	Idem	I	
Jefe de Centro de Cálculo Mecanizado	Idem	I	
Jefe de Facturas	Idem	II	
Jefe de Jornales y/o control de presencia	Idem	II	
Jefe de Programación I. B. M.	—	—	
Jefe de recepciones y despacho de Almacenes	Idem	II	Jefes de oficinas o centros con complejidad o importancia media, pero de responsabilidad y/o especialización señalada.
Segundo Jefe de Coste	Idem	II	
Segundo Jefe de Compras	—	—	
Jefe de O. Administrativa del Almacén General	Idem	II	
—	Encargado de Administración de Comedores de Jefes	II	
Encargado de Oficina de Control de Comedores	—	II	
Encargado de Seguridad Social	Idem	II	
Secretario de Jefes de Departamento. Segundos Jefes de Secretaría de Departamento Técnico	Idem	II	
Segundo Jefe de Secretaría Técnico de Dirección	Idem	II	
—	Secretarios particulares de Direcciones.	II	
Intérprete políglota	—	II	
Secretario general de Escuelas	—	II	
Jefe de Oficina Administrativa de Económato	—	II	
Segundo Jefe de control de presencia. Jefe del C. E. I.	—	II	
—	—	II	
—	Encargado de exámenes profesionales. Segundo Jefe de Oficina de Personal. Encargado de Administración de Viviendas	II	
Oficial de Caja	Idem	III	
Secretarios de División	Idem	III	
Encargados de Negociado en Costes ...	Idem	III	
Segundo Encargado de Facturas	Idem	III	
Oficial de Negociado de Teneduría ...	Idem	III	
Encargado de Negociado de Almacén.	—	III	
—	Encargado de Negociado de Cargos y Respetos	III	
Programador y Operador del ordenador I. B. M.	Idem	III	
—	Encargado de Negociado de Estadística.	III	
Encargado de Negociado de Compras. Oficial Taquimecanógrafo de Secretaría de Dirección	Idem	III	
Encargado de equipo periférico de	—	III	

Oficiales encargados de Negociados de cierta complejidad y responsabilidad. Inicialmente.

I. B. M.	Idem	III	} Oficiales administrativos con responsabilidad restringida e iniciativa. Realizan trabajos que requieren: estudios, preparación y cálculos complejos sin que impliquen dirección de grupo.
Seccional I. B. M.	Idem	III	
Encargado de O. de expedientes laborales	Idem	III	
Encargado de Negociado en Personal.	Idem	III	
Taquimecanógrafos	Idem	IV	
Oficial de Oficina de Costes	Idem	IV	
Operador de máquinas I. B. M.	Idem	IV	
Perforador I. B. M.	Idem	IV	
Oficial de Oficina de Facturas	Idem	IV	
Oficial del C. E. I.	Idem	IV	
Oficial de Compras	Oficial de Estadística	IV	
Oficial de Control de comedores	Idem	IV	
Oficial de Secretaría de Escuelas	Idem	IV	
Oficial de Oficina de Personal	Idem	IV	
Oficial de Sección de Expedientes Laborales	—	IV	
Oficial de Control de presencia	Idem	IV	
Oficial de Oficina de Incentivos	—	IV	
Oficial de Oficina de Seguridad Social.	—	IV	
Oficial administrativo en recepciones.	Idem	IV	
Oficial en Oficina Administrativa de Economato	Idem	IV	
Oficial de servicios múltiples y complejos de oficina no especificados ..	Idem	IV	
Auxiliar bibliotecario	—	IV	
Encargado Archivo General de Compras	Idem	IV	
Encargado Archivo General I. B. M.	Idem	IV	
Encargado Archivo General de Secretaría de Dirección	Idem	IV	
Encargado Archivo General de Contabilidad	Idem	IV	
Oficial de Registro	Idem	V	} Oficiales administrativos con iniciativa restringida que realizan trabajos que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, como por ejemplo: registros, organización de archivos normales, correspondencia normalizada, recopilación de datos, mecanografía correcta, etc.
Mecanógrafos especializados	Idem	V	
Encargados de Archivo	Idem	V	
Oficial de Administración de Viviendas.	—	V	
Oficial de Administración de Imprenta.	—	V	
Auxiliar en Oficina Administrativa de Economatos	Idem	V	
Manipulador ORMIG	Idem	V	
Administrativos en talleres y dependencias	Idem	V	
Administrativos con funciones complementarias no especificadas	Idem	V	
Auxiliares típicos	Idem	VI	

OBRAS CIVILES

Oficio	Nivel	Puesto	Oficio	Nivel	Puesto
PUESTOS DE MANO DE OBRA					
Buzo	I	Buzo.	Ajustador	I	Mecanico de reparaciones y ajuste.
Electricista	I	Instalador electrico.	Albañil	II	Albañil.
Tornero	V	Electricista de alumbrado y recorrida.	Cantero	II	Cantero.
	I	Operador de torno.	Carpintero	II	Barrenero.
				II	Carpintero de taller.
				III	Encofrador.
				III	Carpintero de embarcaciones.

Oficio	Nivel	Puesto	Oficio	Nivel	Puesto
Soldador	II	Soldador eléctrico.	Especialidades	V	Manipulador sierra mecánica.
	II	Soldador autógena.		.V	Manipulador máquinas auxiliares de obra.
Motorista	III	Soldador reparación de embarcaciones.		V	Portabarreros.
	II	Máquina de vapor (draga).		VI	Afilador de sierras.
Oficios auxiliares		Motor Diesel (draga).		VI	Auxiliar de buzo.
	III	Ferrallista.		VI	Auxiliar de reparación de cangilones.
	III	Fontanero instalador.		VI	Despacho de materiales (La Graña).
	III	Fontanero de taller.		VI	Fogonero de carbón.
	III	Guarnicionero.		VI	Peón de obra.
	III	Marinero.		VI	Peón de cantera.
	III	Pintor.		VI	Vigilante de obra y embarcaciones.
Especialidades	III	Reparador de cangilones.		VI	Limpieza y engrase de maquinas.
	IV	Adoquinero.		VI	Despacho de explosivos.
	IV	Cortante.		VI	Plantón de Monte Fontelo.
	IV	Manipulador pala mecánica.		VI	Vigilante de compresor.
	V	Andamiero.		VI	Recaderos.
	V	Manipulador grúa locomóvil.		VI	Barrenderos.
	V	Manipulador machacadora.		VI	Pañolero

Puesto	Cádiz	El Ferrol	Puesto	Cádiz	El Ferrol
TÉCNICOS DE TALLER Y OBRA			ADMINISTRATIVOS		
Ayudante de obras	I	I	Secretario de obras civiles	I	I
Ayudante de electricidad	—	I	Encargado de Contabilidad	—	I
Maestro de obras	II	II	Encargado de presupuestos	I	—
Jefe de Movimiento	—	II	Cajero	—	II
Maestro Carpintero	—	III	Encargado de almacén	—	II
Maestro Fontanero	—	III	Encargado de revistería y personal	—	II
Maestro de tren naval	—	III	Segundo Secretario	—	II
Maestro de Sección Mecánica	III	III	Coordinador de costes y jornales	—	III
Maestro Cantero	—	IV	Valorador de presupuestos	III	III
Maestro de electricidad	—	IV	Ayudantes de presupuestos	IV	—
Maestro de Pintores	—	IV	Comprobador de Revisteros	—	IV
Encargado de obra	V	V	Control proveedores y facturación	—	IV
Encargado Parque Móvil	—	V	Encargado Oficina de Trabajos	—	IV
Encargado de Canteros	—	VI	Estado distribución de cuentas	—	IV
Encargado de Fontaneros	—	VI	Oficial de caja	—	IV
Encargado de cantera	—	VII	Oficial de jornales y coste	—	IV
Encargado de Carpinteros de talla	—	VII	Oficial de legislación social	—	IV
			Oficial Oficina de Personal	—	IV
TÉCNICOS DE OFICINA			Oficial Secretaría y Compras	IV	IV
Encargado de Sala de Delineación	I	I	Recepciones	—	IV
Delineante proyectista	II	—	Auxiliar de Oficina de Movimiento	—	V
Delineante de primera (A) (véase especificaciones de Factoría Naval)	III	—	Entradas y salidas de almacén	—	V
Delineante de primera (B)	IV	—	Escribiente La Graña	—	V
Delineante de edificaciones	—	IV	Escribiente Movimiento	—	V
Delineante de estructuras	—	IV	Escribiente Oficina de Trabajos	—	V
Delineante topógrafo	—	IV	Libro almacén	—	V
Delineante de primera (C)	V	—	Mecanógrafo Secretaria	V	V
Delineante de segunda	VI	VI	Revistero	—	V
Ensayo de probetas	—	VII	Revistero escribiente en obra	V	V
Fotocalquista	VII	VII	Revistero en obra	—	V
Archivero	VII	VII	Suplente revistero	—	V
			Recepciones	—	V

ANEXO III

SUPLEMENTO RECARGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Condiciones	Días laborables		Domingos - festivos no recuperables		Condiciones	Días laborables		Domingos - festivos no recuperables	
	Categorías	Dos primeras horas	De 22,00 a 6,00 o diez primeras	Diurnas		De 22,00 a 6,00	Categorías	Dos primeras horas	De 22,00 a 6,00 o diez primeras
OPERARIOS									
Oficial 1. ^a A	14,00	17,50	17,50	22,50	Ayte. Ingeniero 2. ^a ...	24,00	30,50	30,50	38,50
Oficial 1. ^a	13,00	16,50	16,50	21,00	Jefe organización 1. ^a	21,00	27,00	27,00	34,50
Oficial 2. ^a	12,00	15,50	15,50	20,00	Jefe organización 2. ^a	19,00	24,00	24,00	30,00
Oficial 3. ^a	11,50	14,50	14,50	18,50	Técnico organización 1. ^a	16,50	21,00	21,00	26,50
Especialista	11,00	14,00	14,00	18,00	Técnico organización 2. ^a	13,00	17,00	17,00	21,00
Peón	10,00	13,50	13,50	17,50	Auxiliar organización	12,50	16,00	16,00	20,00
TÉCNICOS DE TALLERES					TÉCNICOS DE OFICINA				
Ayte. Ingeniero Jefe.	27,00	34,00	34,00	44,00	Ayte. Proyectista Jefe	27,00	34,00	34,00	44,00
Ayte. Ingeniero 1. ^a ...	25,50	32,50	32,50	41,50	Ayte. Ingeniero 1. ^a ...	25,50	32,50	32,50	41,50
Ayte. Ingeniero 2. ^a ...	24,00	30,50	30,50	38,50	Ayte. Proyectista ...	24,00	30,50	30,50	38,50
Maestro 1. ^a	21,00	27,00	27,00	34,50	Ayte. Ingeniero 2. ^a ...	24,00	30,50	30,50	38,50
Maestro 2. ^a	19,00	24,00	24,00	30,00	Delineante proyectista	21,50	27,50	27,50	35,00
Encargado 1. ^a	16,50	21,00	21,00	26,50		19,00	24,00	24,00	30,00
Encargado 2. ^a	15,50	20,00	20,00	25,50	Delineante 1. ^a	17,00	21,50	21,50	27,00
C. P. Especialista ...	14,00	17,50	17,50	22,00		15,00	19,50	19,50	25,00
C. P. Ordinario	12,50	16,00	16,00	20,00	Delineante 2. ^a	14,00	17,50	17,50	22,00
TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN					ADMINISTRATIVOS				
Ayte. Ingeniero Jefe.	27,00	34,00	34,00	44,00	Jefe superior	24,50	31,00	31,00	39,00
Ayte. Ingeniero 1. ^a ...	25,50	32,50	32,50	41,50	Jefe 1. ^a	21,00	27,00	27,00	34,50

Condiciones Categorías	Días laborables		Domingos - festivos no recuperables	
	Dos primeras horas	De 22,00 a 6,00 o diez primeras	Diurnas	De 22,00 a 6,00
Jefe 2.ª	19,00	24,00	24,00	30,00
	17,00	21,50	21,50	27,00
Oficial 1.ª	15,00	19,50	19,50	25,50
	13,50	17,00	17,00	21,50
Oficial 2.ª	12,50	16,00	16,00	20,00
Auxiliar				

Condiciones Categorías	Días laborables		Domingos festivos no recuperables	
	Dos primeras horas	De 22,00 a 6,00 o diez primeras	Diurnas	De 22,00 a 6,00
SUBALTERNOS				
Jornal base Convenio: 2.760	12,50	16,00	16,00	20,00
Jornal base Convenio: 2.860	13,00	16,50	16,50	20,50
Jornal base Convenio: 3.100	13,50	17,00	17,00	21,50
Jornal base Convenio: 3.500	14,50	18,00	18,00	22,50

RECARGO PARA LAS RESTANTES CATEGORIAS

Las categorías agrupadas en el anexo I bajo el título de «otros puestos no incluidos en las escalas anteriores» percibirán como recargo por trabajos en horas extraordinarias los establecidos en este anexo III para categorías afines del mismo o similar grupo profesional y en idénticas condiciones de jornada y sueldos.

ANEXO IV

ACLARACION DE LAS FORMULAS DE REMUNERACION TOTAL DE PRODUCTIVIDAD SISTEMA «GOMBERT»

La aplicación de la fórmula general de retribución expuesta en el artículo 35, $R = A \times B \times C$, a los distintos grupos profesionales, de acuerdo con la modalidad de su trabajo, presenta las siguientes particularidades:

a) OPERARIOS A CONTROL DIRECTO.

El personal que esté controlado directamente por el procedimiento de fijación «a priori» del número de unidades de trabajo (Gh) percibirá, como ya se estipuló en el artículo 35, una remuneración total de productividad de acuerdo con la fórmula

$$R = A \times B \times C$$

teniendo los símbolos empleados en esta fórmula el mismo significado que en el citado artículo.

Cuando algún trabajo, por su índole muy especial, no sea susceptible de valoración «a priori», y deba realizarse un operario que trabaje normalmente a control directo, se le abonará en su cuenta como valor de trabajo las siguientes unidades:

$$C_1 = K_1 \times G \times HCl$$

siendo:

HCl = Las horas invertidas en ese trabajo (control indirecto).

G = Su actividad acumulada durante el trabajo a control directo.

K_1 = Un coeficiente determinado con arreglo a la siguiente tabla:

Porcentaje de horas totales invertidas en trabajo a control indirecto frente al total de horas de presencia del Centro, taller o zona en cuestión (operarios, productores directos)	K_1
Inferior al 10 por 100	1
Inferior al 20 por 100	0,9
Inferior al 30 por 100	0,85
Superior al 30 por 100	0,8

Las horas de interrupción o paro no imputables al operario, de acuerdo con el artículo 41, serán abonadas al jornal calificado correspondiente.

b) OPERARIOS A CONTROL INDIRECTO.

En el caso de operarios trabajando permanentemente a control indirecto (gruistas, embragadores, etc.), se les aplicará la fórmula

$$R = A \times B \times C$$

en la cual A y B siguen teniendo el mismo significado que en el artículo 35, y

$$C = K_2 \times G_m \times HCl$$

siendo G_m la actividad media mensual de los operarios directos de su zona o taller, HCl las horas a control indirecto del operario en cuestión y K_2 un coeficiente a determinar por el Departamento de Organización, variable en función de la saturación de este personal y con límites extremos iguales a 0,8 y 0,9.

RESOLUCION de la Dirección General de Promoción Social por la que se declara desierto el concurso público convocado con fecha 19 de enero de 1967, para la adjudicación de las obras de la Universidad Laboral de Eibar.

Vista la propuesta recogida en el acta de 8 de febrero de 1967 que eleva la Mesa designada para la apertura de pliegos del concurso público convocado en el «Boletín Oficial del Estado» de 19 de enero de 1967 para la adjudicación de las obras de la Universidad Laboral de Eibar, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del pliego de condiciones,

Esta Dirección General ha resuelto declarar desierto el referido concurso.

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

Dios guarde a V. S. muchos años

Madrid, 13 de febrero de 1967.—El Director general, Jefe del Servicio de Universidades Laborales, Alvaro Rengifo Calderón.

Sr. Secretario general del Servicio de Universidades Laborales. Casa.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

DECRETO 328/1967, de 25 de febrero, por el que se autoriza a «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.» (PETROLIBER), la ampliación de la capacidad de refino desde dos millones de toneladas año hasta cuatro millones de toneladas año.

La «Compañía Ibérica Refinadora de Petróleos, S. A.», ha solicitado autorización para ampliar en dos millones de toneladas de petróleo crudo por año la capacidad nominal de refino de la factoría instalada en La Coruña. La producción total de esta ampliación será destinada a la exportación.

La ampliación solicitada tendrá como objeto esencial la mejora de los costes a través de la explotación de una refinería de capacidad doble a la actual y de una más adecuada estructura de la inversión total de la planta. Ello aconseja resolver favorablemente la petición formulada, lo cual en nada afecta a los planes del Gobierno en orden al abastecimiento del mercado del área del Monopolio de Petróleos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticuatro de febrero de mil novecientos sesenta y siete,