

y comisiones del Servicio de Turismo, con cuyo importe se atenderá a los siguientes aumentos; del 25 por 100 en la tasa horaria de desplazamientos; elevación de la subvención que aporta la Empresa al comedor, de 14 a 16 pesetas, condicionada a que el personal aumente también su aportación de seis a ocho pesetas; abono de la prima de almacén a los Mozos de almacén durante descansos y vacaciones; aumento de 3.650 pesetas anuales a los Guardas de talleres; aumento de 500 pesetas mensuales a los Intérpretes; equiparación de los salarios de los Peones de talleres a Peones de primera; aumento de 30 pesetas en la indemnización que se abona a Limpiadores-Acompañantes de literas; aumento de la prima de rendimiento de cocina a los Pinches y Ayudantes de cocina, pasando en el caso de los primeros del 34 al 50 por 100, y en el de los segundos del 50 al 75 por 100; aumento de la prima del personal de cocina de las distintas categorías; aumento de 11 pesetas diarias, con repercusión en pagas extraordinarias y beneficios, al personal de Limpiadores, de categoría la más baja de la Empresa y de menor salario.

Cuarto.—También en el año 1970, con el 8 por 100 de las remuneraciones pagadas directamente por la Empresa, esto es, salario base, antigüedad, prima de rendimiento, indemnizaciones diversas, gratificaciones extraordinarias de Navidad y 13 de julio y pagas de beneficios, se incrementarán proporcionalmente estos mismos conceptos.

Quinto.—En el año 1971 se actualizarán las retribuciones de acuerdo con la variación del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, y relativo al año 1970, que se calculará sobre la totalidad de las remuneraciones abonadas en el año, tanto las pagadas por la Empresa como el derecho de servicio y comisiones, pero la cantidad resultante se aplicará a incrementar únicamente las retribuciones a cargo de la Empresa relacionadas en el apartado cuarto, también en forma proporcional.

Sexto.—En lo no dispuesto por la presente Norma se mantendrán las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo Sindical, aprobado por Resolución de 17 de mayo de 1969.

Séptimo.—La presente Norma se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 23 de junio de 1970.—El Director general, Vicente Toro.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo» (SEAT).

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo» (S. E. A. T.) y sus trabajadores, suscrito en 2 de marzo de 1970;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 25 de abril de 1970 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar de modo expreso que las normas del Convenio no tendrán repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, y siendo conformes las condiciones económicas pactadas a lo prevenido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y previo informe de la Subcomisión de Salarios y la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (S. E. A. T.).

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 9 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 4 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Orti.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMÓVILES DE TURISMO, S. A.» (SEAT), Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **AMBITO TERRITORIAL.**—El ámbito del presente Convenio es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de la «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.», con inclusión de oficinas, Delegaciones y sucursales.

Art. 2.º **AMBITO PERSONAL.**—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en SEAT, excepto a los Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores. Se hallan excluidos asimismo los Aprendices.

Sus cláusulas afectarán a todos los productores que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

Art. 3.º **VIGENCIA.**—Entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo cual surtirán efectos económicos desde 1 de enero de 1970, venciendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1971.

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

Art. 5.º **CLÁUSULA DE REVISIÓN.**—Al término del primer año de vigencia del presente Convenio se revisarán las condiciones económicas pactadas, de acuerdo con el incremento del coste de vida, según el índice general nacional, facilitado por el I. N. E. para el año 1970. En cualquier caso se garantiza un incremento mínimo del 4 por 100.

Dicha revisión se efectuará tomando como base los sueldos, el importe de los trienios y el valor consolidado en la Empresa del antiguo Plus Familiar (114,60).

El importe absoluto que por esta revisión corresponda a sueldos se distribuirá por partes iguales entre todo el personal.

Las revisiones de los trienios y sobre el valor consolidado del antiguo Plus Familiar incrementarán respectivamente el valor de los trienios y el complemento del Plus Familiar.

Art. 6.º Será causa suficiente para que los trabajadores puedan pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales se hayan otorgado mejoras que resulten superiores a la totalidad de las convenidas en el presente Convenio en su conjunto.

Será causa suficiente para que la Empresa pida la revisión del Convenio o para compensar las mayores peticiones de salario por elevaciones previstas en el artículo siguiente el hecho de que se produzca una recesión en la economía de la Empresa, apreciada por la Autoridad competente.

Art. 7.º En caso de prórroga, al finalizar la vigencia del presente Convenio se revisarán las condiciones económicas pactadas en el mismo por la Comisión designada al efecto por la Dirección y el Jurado de la Empresa.

La revisión se efectuará tomando como base los sueldos previstos en el presente Convenio, el plus de antigüedad y el valor consolidado en la Empresa del antiguo Plus Familiar (pesetas 114,60).

Todo ello supeditado a las normas legales que pudieran regir en dicho momento.

Art. 8.º **COMPENSACIÓN.**—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbibles o compensables con las que pudieran establecerse por cualquier disposición obligatoria.

Art. 9.º **COMISIÓN MIXTA.**—En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo quinto de la Orden de 22 de julio de 1958, en un plazo de diez días desde la aprobación del Convenio se creará una Comisión Supervisora para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres productores designados por los Jurados de Empresa. La representación del personal estará formada por dos representantes del Jurado de Empresa de Barcelona y uno del Jurado de Madrid. La Comisión actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones de las Jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo.

Se constituirán asimismo en el plazo indicado Comisiones mixtas locales en Madrid y Barcelona, formadas por los representantes de la Dirección de la Empresa y de los respectivos Jurados, citados en el apartado anterior, que actuarán sin invadir las atribuciones de la Comisión Mixta Central y entenderán en la interpretación del Convenio en su aplicación al ámbito y problemas de cada localidad.

El Presidente de la Comisión Supervisora Central será el Presidente del Jurado de Empresa de Barcelona, actuando como Presidente de las Comisiones Locales los presidentes de los Jurados de las respectivas localidades.

Art. 10. El cometido de la Comisión Mixta consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 11. La Comisión Mixta celebrará reuniones si las cuestiones pendientes lo exigieran. Serán citados sus componentes con una anticipación mínima de ocho días, debiéndose presentar por escrito antes del citado plazo las propuestas de los asuntos a tratar. Discutidas en la reunión al efecto convocada las propuestas formuladas y el acta de la reunión, con los votos particulares que en cada caso proceda, se harán llegar al Jurado o Jurados de Empresa y a la Dirección, la que resolverá lo procedente en el plazo de un mes.

CAPITULO II

Régimen de trabajo

Art. 12. JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES.—La jornada de presencia ordinaria en los diversos centros de trabajo de la Sociedad será la resultante de añadir a la máxima legal la recuperación de los días señalados como festivos recuperables en el calendario oficial y de los que se acuerden entre la Empresa y los productores para la prolongación del descanso semanal, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 15.

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

La duración de esta jornada de presencia se establecerá anualmente para todo el personal de cada centro de trabajo por medio de un «Calendario SEAT». En el mismo se fijarán las fechas en que deben celebrarse las vacaciones colectivas cuando ésta sea la modalidad adoptada.

Art. 13. El personal a turno conviene en seguir trabajando diez minutos de los treinta que corresponden al descanso retribuido para la recuperación de fiestas, con objeto de no prolongar su presencia en el trabajo.

La Empresa bonifica treinta minutos de su jornada normal en los días laborables de lunes a viernes al personal de turno diurno o normal que deba efectuar la comida en el centro de trabajo. Diez de estos treinta minutos se abonarán a la cuenta de recuperación, reduciéndose, en consecuencia, la jornada de dichos días en veinte minutos.

Excepcionalmente gozará de la misma bonificación el personal a turno normal del resto de los centros de trabajo en los que la Empresa no facilite la comida.

Dichas bonificaciones quedan condicionadas a que no se produzcan aumentos de plantilla a igual cantidad de trabajo y horas de presencia.

Art. 14. El personal renuncia a la jornada reducida de verano, con todas las consecuencias jurídicas que ello comporta, considerándose compensado con las mejoras del presente Convenio.

Art. 15. El calendario SEAT se establecerá de forma que, al término del año natural, se compensen las fiestas a recuperar con el tiempo dedicado a recuperación. Se entiende saldada en todo momento la cuenta de recuperación para todo el personal, aun en los casos de alta y baja. En consecuencia, se suprimen las cuentas individuales por dicho concepto.

Para los centros de trabajo de Barcelona, y para los años 1970 y 1971, la Empresa concede a todo el personal una bonificación en la cuenta de recuperación equivalente a tres fiestas recuperables.

Se establecen para factoría doscientos sesenta y nueve días laborables para cada uno de los años de vigencia del VI Convenio, resultando para el personal a turnos dos mil ciento nueve horas diez minutos de trabajo efectivo (deduciendo el descanso reglamentario) para el año 1970 y dos mil ciento cinco horas diez minutos para el año 1971.

Las horas de trabajo del personal diurno, ajustadas con arreglo al criterio del V Convenio Colectivo, son dos mil ciento treinta y dos horas treinta minutos y dos mil ciento treinta y tres horas para los años 1970 y 1971, respectivamente. A partir de dicho número de horas base para el personal empleado, técnico-administrativo y subalterno, la jornada diurna se reduce en veintitrés horas veinte minutos en 1970 y veintisiete horas cincuenta minutos en 1971. Esta reducción se realizará preferentemente en la época estival y el máximo de reducción diaria será de quince minutos.

Para los restantes centros de trabajo se confeccionarán los respectivos calendarios laborales, teniendo en cuenta los criterios que han servido de base para la determinación de la jornada de trabajo en factoría y las peculiaridades del calendario laboral de cada localidad.

Cuando el horario resultante fuese superior al calendario para Barcelona en el correspondiente grupo profesional y turno, la Empresa compensará económicamente esta diferencia.

Con carácter general se concede además un descanso retribuido en el período de Navidad de cinco días en el año 1970 y de seis días en el año 1971.

Cuatro de los citados días de cada uno de los años tendrán la consideración de vacaciones a efectos del abono de primas.

Para los centros de trabajo de la División Comercial, el disfrute de este descanso se fijará de acuerdo con la representación del personal en función de las necesidades de atención al cliente en cada uno de los centros.

Art. 16. El período de vacación anual será de tres semanas naturales completas, de las cuales se considerarán dieciocho días laborables como vacaciones reglamentarias.

El personal que no disfrute sus vacaciones en el período señalado en los centros en que éstas se celebren colectivamente disfrutará de un período de vacaciones de dieciocho días laborables.

El personal que por su reciente ingreso no tenga derecho al disfrute del período completo de vacaciones y no pueda asignarsele trabajo durante las colectivas, disfrutará de un permiso no retribuido por los días necesarios hasta completarios.

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

Art. 17. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO.—Se establecerá un sistema que posibilite el cambio de puestos de trabajo para aquellos productores que, ocupando puestos calificados como tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, soliciten el paso a otros puestos de igual categoría que no tengan aqual carácter.

Se atenderá preferentemente a la antigüedad en el puesto de trabajo y subsidiariamente en la Empresa.

En todo caso se requerirá una idoneidad para la ocupación del puesto, a juicio del Departamento de Personal.

Art. 18. TRASLADOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL.—La Empresa podrá acceder a las peticiones de traslado de personal en el supuesto de que existan vacantes de la categoría y especialidad correspondiente en el Centro al que se solicite, y siempre que no se perjudique la producción y el buen orden en el Centro de procedencia.

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

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

Art. 19. Al solicitar el traslado, el productor deberá justificar las causas que motivan la petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 20. Para causar alta definitiva en el nuevo Centro de trabajo, con motivo de traslado, será preciso que el productor supere un período de prueba de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al Centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Se exceptúan de esta norma los traslados entre filiales, cuando se trate de ocupar plazas de igual categoría y especialidad.

Art. 21. En los supuestos del artículo anterior, el productor conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 22. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 18 y 19, los productores podrán solicitar de la Dirección de su Centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concurso o puestos de nueva creación en otros Centros.

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

Art. 23. EXCEDENCIAS.—Las excedencias al personal se concederán de acuerdo con lo establecido en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y Reglamentación de Régimen Interior de la Empresa.

Al productor que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacante, un puesto de su categoría; en caso contrario podrá asignarsele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Art. 24. CATEGORÍAS PROFESIONALES.—Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa, y sin perjuicio de la atribución que a cada uno de los productores le corresponda, según la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica para cada una de las categorías profesionales, se establece una clasificación por grupos, que comprende cada uno de ellos diversas denominaciones profesionales.

Art. 25. Independientemente de la categoría de Personal Superior formada por Ingenieros Licenciados y Jefes Superiores, se establecen las siguientes categorías:

- A) Mandos intermedios:
 a) Jefes de primera y asimilados.
 b) Jefes de segunda y asimilados.
 c) Encargados de Taller y asimilados.
- B) Primera categoría.
 C) Segunda categoría.
 D) Tercera categoría.
 E) Cuarta categoría.

Artículo 26. Jefes de primera y asimilados.

La componen:

Peritos Industriales e Ingenieros Técnicos.
 Jefes de Taller.
 Maestros de Taller.
 Jefes de primera en todas sus especialidades.
 Ayudantes de Ingeniero de primera (a extinguir).
 Ayudantes Técnicos Sanitarios de primera.

Artículo 27. Jefes de segunda y asimilados

La integran:

Maestros de segunda.
 Jefes de segunda en todas sus especialidades.
 Jefes de Cocina.
 Ayudantes de Ingeniero de segunda (a extinguir).
 Ayudantes Técnicos Sanitarios de segunda.
 Jefes de Vendedores.
 Asistentes sociales titulados.
 Bibliotecarios.

Artículo 28. Encargados de Taller y asimilados.

La integran:

Encargados de Taller.
 Asimilados a Encargados.
 Encargados de personal no cualificado.
 Probadores especiales del SAT.
 Analistas de Laboratorio clínico.

Art. 29. Primera categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:

Oficiales de primera en todas sus especialidades.
 Fotógrafos.
 Capataces de primera.
 Probadores del SAT.

Subalternos:

Vigilantes mayores.
 Conductores de primera.

Obreros:

Oficiales de primera especiales.
 Oficiales de primera.

Art. 30. Segunda categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:

Oficiales de segunda en todas sus especialidades.
 Capataces de segunda.
 Promotores de ventas (Vendedores).

Subalternos:

Cabos de Vigilantes.
 Conductores de segunda.
 Vigilantes Jurados.
 Vigilantes.
 Conserjes.
 Almaceneros.
 Dependientes principales de Economato.
 Cuidadores de instalaciones deportivas.
 Telefonista responsable de Grupo.

Obreros:

Oficiales de segunda.
 Operadores de autogrúas y carretillas de cinco toneladas y superiores.
 Suministradores-Carretilleros.

Art. 31. Tercera categoría. La componen los siguientes grupos:

Empleados:

Auxiliares.
 Auxiliares de Laboratorio.
 Auxiliares de proceso de datos (perforación, control).
 Calcadores.
 Reproductores de planos.

Subalternos:

Ordenanzas.
 Porteros y asimilados.
 Telefonistas.
 Lásteros.
 Dependientes Auxiliares de Economato.
 Personal auxiliar de cocina y comedor.

Obreros:

Oficiales de tercera.
 Conductores de turismo, transporte interior de materiales.
 Especialistas y asimilados.

Art. 32. Cuarta categoría. Corresponde a personal en formación y la componen:

Aspirantes.
 Botones.
 Pinches.

Art. 33. Definición de las nuevas denominaciones profesionales que han sido incluidas en el texto del presente Convenio:

Ayudante Técnico Sanitario de primera

Es el empleado que estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa presta los servicios señalados en el Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen, estando a disposición de la Jefatura de los Servicios Médicos para asumir responsabilidad sobre la actuación de otros Ayudantes Técnicos Sanitarios y/o de Analistas de Laboratorio Clínico.

La adscripción de los A. T. S. a esta categoría se determinará por méritos, sin que en ningún caso el número de A. T. S. de primera pueda exceder del 40 por 100 de la plantilla de dicha profesión.

La fijación del nivel salarial de Jefe de primera a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Ayudante Técnico Sanitario de segunda

Es el empleado que estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa presta los servicios señalados en el Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen.

La fijación del nivel salarial de Jefe de segunda a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Bibliotecaria

Titulada por la Escuela de Bibliotecarias o Licenciada. En ambos casos con conocimiento de dos idiomas extranjeros como mínimo.

Tendrá a su cargo la Biblioteca y el control de los textos que la componen, el mantenimiento del fichero de artículos de interés de las revistas que se reciben, la distribución de éstas y el seguimiento sobre su utilización, el envío de artículos de interés a las correspondientes dependencias, traduciendo previamente al castellano si fuese preciso.

Modelista

Es el Oficial de primera encargado de la confección de maquetas en escayola, madera o materiales plásticos, así como de las modificaciones que le fueren encargadas.

Suministrador-Carretillero

Es el oficial de segunda del grupo obrero, encargado del suministro de materiales a las líneas por medio de carretilla con motor eléctrico o térmico. Recibirá información sobre las necesidades de suministro de los mandos directos de la línea y actuará en consecuencia sin perjuicio del cumplimiento de las normas o instrucciones concretas del servicios de producción.

Especialidades

Art. 34. Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional, al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido, en su propio beneficio y en el de la producción, sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas a propuesta razonada de las Juntas Calificadoras de Concursos.

Art. 35. Las especialidades del Grupo Técnico-Administrativo para Factoría son las siguientes:

Administración.
 Aduanas.
 Analistas de herramientas.
 Analistas de materiales.

Control de calidad.
Control de trabajo.
Formación profesional.
Instalaciones.
Laboratorio físico.
Laboratorio químico.
Maquinaria.
Materiales.
Métodos.
Normalización.
Organización.
Personal.
Preparación de trabajo y tiempos.

Proceso de datos:

Control.
Programadores y Operadores.

Proyectos y delineación:

Automóvil.
Calibres.
Dibujante.
Fundición.
Instalaciones.
Maquinaria.
Matrices.
Obras.
Uillaje.

Secretarías.
Traducciones técnicas.
Uillaje.

Verificación, con la siguiente subdivisión:

Para la segunda categoría y superiores:

Chapistería.
Funcionamiento.
Fundición.
Guarnecido.
Mecanización.
Metrología.
Montaje.
Pintura y acabado.
Prensas.
Recepción.
Tratamientos galvanicos.
Trazado.

Se establecen, asimismo, para las categorías de Maestros de taller, Maestros de segunda y Encargados de taller, las siguientes especialidades:

Almacenamiento y transporte interior.
Compresores y acondicionamiento de aire.
Chapistería.
Electricistas de alta tensión.
Electricistas de baja tensión.
Electricistas de electrónica.
Entretrenimiento de instalaciones específicas.
Entretrenimiento de maquinaria.
Entretrenimiento de matrices.
Entretrenimiento de utilaje.
Fabricación y montajes mecánicos.
Fundición.
Guarnecido y montaje final.
Instructores formación profesional.
Instalaciones hidroneumáticas.
Mecánicos de automóvil.
Pintura.
Prensas.
Talleres de carpintería, forja y galvanizado.
Tapicería.
Tratamientos galvanicos.
Tratamientos térmicos.

Serán especialidades específicas del grupo Técnico-administrativo para División Comercial las siguientes:

Calidad.
Coche de ocasión.
Codificación averías.
Compras.
Contabilidad.
Control y Estadística.
Exportaciones.
Instalaciones del SAT.
Instructores Escuelas del SAT.
Organización.
Personal.
Proceso de datos.
Recambios.
Recuperación.
SAT.
Vendedores (Promotores de ventas).
Ventas.
Verificación.

Ello con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas para factoría y que acuerden las Juntas Calificadoras de Concursos, según lo previsto en el artículo 34.

Se establecen asimismo para las categorías de Maestros de taller, Maestros de segunda y Encargados de taller las siguientes especialidades para División Comercial:

Carrocerías.
Electricidad.
Estación de Servicio.
Mecánica.
Revisiones, puesta a punto y pequeña reparación.

Art. 35. El Grupo Obrero comprende a los profesionales de oficio en las categorías primera, segunda y tercera, y sus especialidades son las siguientes:

Afilador.
Ajustador.
Ajustador de máquinas herramientas.
Albañil.
Bombero.
Calderero.
Carpintero.
Chapista.
Electricista del automóvil.
Electricista de alta tensión.
Electricista de baja tensión.
Electricista de electrónica.
Fogonero.
Fontanero.
Forjador.
Fresador.
Fundido de aluminio.
Galvanizador.
Grutista.
Guarnecedor.
Guarnicionero.
Matricero.
Mecánico de instalaciones específicas.
Mecánico de instalaciones hidroneumáticas.
Mecánico de máquinas de coser.
Mecánico montador.
Mecánico reparador de prensas.
Mecánico de automóviles.
Modelista.
Operador de tornos automáticos.
Pintor.
Pintor de obras.
Preparador de máquinas.
Preparador de prensas.
Pulidor.
Rectificador.
Soldador.
Tapicero.
Tornero.
Tratador térmico.
Verificador (sólo tercera categoría).

Art. 37. Especialidad Grupo Subalterno.

Las especialidades del Grupo de Personal Subalterno serán las definidas en la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, no estimándose oportuno por el momento establecer nuevas clasificaciones.

CAPITULO VI

Plantillas, ingresos y promoción del personal

Art. 38. PLANTILLAS.—Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a los respectivos Jurados de Empresa o Enlaces las plantillas de cada Centro de trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad para el mes de enero del mismo año.

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

Art. 39. Las plantillas estarán sujetas a revisión cuando se alteren los programas de fabricación o ventas, se modifiquen los métodos o medios de trabajo o se produzcan cambios en la organización.

La Dirección de cada Centro de trabajo dará cuenta al Jurado de Empresa de las modificaciones introducidas previamente a la publicación de las plantillas actualizadas.

Art. 40. En factoría y oficinas centrales de División Comercial se constituirán «Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo» formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y miembros de los Jurados de Empresa respectivos.

Dichas Comisiones de Calificación serán presididas por los correspondientes Presidentes de los Jurados de Empresa y tendrán como funciones principales las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales y colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base a los actuales «Manual de Calificación» y «Escala de Conversión de Puntos a Categorías» que se mantienen en principio.

2. Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho «Manual» y «Escala de Conversión» que aconseje la práctica de su aplicación.

Art. 41. El «Manual de Calificación» y la «Escala de Conversión de Puntos a Categorías» que vienen aplicándose serán mantenidos y servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías señaladas en las plantillas.

Los Jurados de Empresa de los diversos Centros de trabajo o Enlaces sindicales, en su defecto, dispondrán de ejemplares de «Manual de Calificación» y «Escala de Conversión».

Art. 42. Accidentalmente podrá emplearse mayor número de personal que el previsto en la plantilla en algunos servicios o talleres, considerándose este exceso como sobrante de plantilla.

Art. 43. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de productores aptos para ocuparla podrá ser cubierta internamente por el productor que se designe, que deberá tener como mínimo la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Art. 44. La ocupación de la plaza por un productor de categoría inferior tendrá carácter provisional, no debiendo esta interinidad tener una duración superior a seis meses. Este plazo podrá permitir a los productores que pretendan cubrir la plaza en cuestión, capacitarse para concurrir al concurso que se convoque. Si el productor afectado hubiera ascendido, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra b), en su caso.

Art. 45. El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al productor que la ocupa para el ascenso a la categoría superior, y de conformidad con lo previsto en la vigente Reglamentación, la plaza será cubierta mediante concurso o por libre designación de la Empresa. Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el productor afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario mínimo y prima que corresponde a la categoría del puesto, desde la ocupación del mismo hasta su cese.

Art. 46. Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de seis meses, el productor al cesar en la ocupación de la plaza conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial, individual o colectiva.

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

Art. 47. A todos los efectos y por consiguiente a los de los especificados en los cuatro artículos anteriores, las categorías de las plazas se considerarán con vigencia desde la fecha en que hayan sido definidas en las correspondientes plantillas.

Art. 48. CONCURSOS.—La Empresa convocará concursos que permitirán clasificar al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir por ascenso las plazas que queden vacantes y las que en el momento de la convocatoria deban ser cubiertas por hallarse en tal situación.

En los avisos que al efecto se publiquen se hará mención expresa de estas últimas, así como, las materias fundamentales del examen.

Si en la localidad existiese más de un Centro de trabajo, estos avisos se publicarán simultáneamente en todos ellos para que pueda participar el personal interesado que reúna las condiciones requeridas.

Art. 49. Para cada concurso existirá un programa bajo el cual podrán prepararse los productores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiese, bien por preparación libre. Estos programas actualizados obrarán en poder de los Jurados de Empresa.

Art. 50. El Centro de Formación Profesional en Barcelona modificará y actualizará conforme las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio los programas y baremos de puntuación para todos los Centros de trabajo de la Sociedad. Asimismo, las normas sobre concursos contenidas en este texto y que han sido previstas sustancialmente para factoría se adecuarán en lo que proceda a los restantes Centros de trabajo.

Art. 51. Los nuevos programas y pruebas a realizar en los concursos o las modificaciones a los mismos se harán públicos con una anticipación mínima de treinta días al primer concurso que se celebre afectado por dichas modificaciones.

Art. 52. En cada Centro de trabajo se constituirá una Junta Calificadora de Concursos que entenderá en la calificación definitiva de éstos. En la misma existirá una representación del personal que suplirá a todos los efectos a las representaciones legales que para estos casos establece la Reglamentación Nacional.

En los casos que se considere conveniente podrán formar parte de la Junta Calificadora personas ajenas a la Empresa cuya colaboración o asesoramiento técnico sea necesario.

Art. 53. Podrán presentarse a los concursos de ascenso los productores que cumplan las siguientes condiciones:

Para plazas de Jefes de primera, Jefes de segunda, Encargados y asimilados

Pertenecer a la categoría laboral inmediata inferior con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Jefes de segunda en las especialidades que no exista la categoría de Encargado o asimilado a Encargado, podrán optar los Oficiales de primera especiales y Oficiales de primera con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Encargado en las especialidades que no exista la categoría de Oficial de primera, podrán optar los Oficiales de segunda con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Oficiales de primera especial y Oficial de primera

Podrán presentarse los productores que tengan una antigüedad mínima de seis meses en la categoría inmediata inferior.

Para plazas de segunda categoría

Podrán presentarse los productores de plantilla pertenecientes a la tercera categoría, sin condiciones de antigüedad.

Los promotores de ventas deberán acreditar un período mínimo de cinco años en este puesto de trabajo para concursar a plazas de Oficial primera.

Art. 54. En todos los casos podrán presentarse a las pruebas de ascenso los productores que ostenten la misma categoría laboral para la que se concurre, sin distinción de grupo profesional y sin condiciones de antigüedad.

Art. 55. Los concursos se celebrarán cuando existan o se prevean vacantes y siempre que haya transcurrido un plazo mínimo de un año desde la publicación del fallo del anterior.

Se exceptúan de esta norma los concursos para cubrir plazas de Jefes y Encargados y asimilados, que no se ajustarán a periodicidad alguna.

Art. 56. En la calificación de los concursos se tendrán en cuenta, además de las puntuaciones obtenidas en las pruebas el expediente personal de cada productor.

La influencia del expediente personal y del coeficiente de antigüedad en la calificación del concurso vendrá regulada por las normas generales que han sido aprobadas por la Dirección oído el Jurado de Empresa, que figurarán en las plantillas de calificación al ser presentadas estas en las reuniones de la Junta Calificadora.

Art. 57. PRUEBAS LIBRES.—En el caso de que por el procedimiento de concursos no se hubiesen cubierto las vacantes objeto de los mismos, se celebrarán pruebas libres a las que podrán concurrir el personal ingresado que lo hubiese solicitado, sin distinción de categoría, especialidad, grupo profesional ni antigüedad.

En estas pruebas libres podrán también tomar parte los aspirantes a ingreso que sean convocados.

Art. 58. El personal declarado apto en las pruebas libres figurará en relación separada, según se trate de productores de la Empresa o personal del exterior. En ambas relaciones figurarán los concursantes por orden de méritos.

Para la calificación de las pruebas del personal ingresado se tendrá en cuenta lo que se establece en el artículo 56.

Art. 59. ASCENSOS.—Los resultados de los concursos y pruebas libres celebrados entre el personal de la Empresa serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

Art. 60. Ascenderán automáticamente los productores que habiendo resultado aptos en concursos ocupen las plazas que al publicarse la convocatoria se hubiesen señalado como vacantes.

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

Una vez agotado el personal apto en concursos, ascenderán los productores declarados aptos en pruebas libres, entre los que la Empresa elegirá libremente a los que considere más idóneos para cubrir las plazas vacantes, dando en todo caso preferencia al personal ingresado.

Art. 61. En todas las pruebas de ascenso se establecerán unas materias fundamentales propias del puesto de trabajo para el que se concurre y otras complementarias de cultura general profesional. La aprobación de las materias fundamentales será condición indispensable para conseguir la aptitud.

Los concursantes que alcancen la puntuación mínima total exigida en las pruebas además de haber superado las materias fundamentales, tendrán opción a un segundo examen de las asignaturas no superadas, durante un plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de examen. En el caso de superar este segundo examen, obtendrá la aptitud para el ascenso a partir del día en que se publique el resultado. La no superación de alguna de las materias objeto de segundo examen será motivo de no aptitud definitiva en el concurso.

Las Juntas Calificadoras de Concursos podrán proponer, si lo consideraran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los productores más antiguos de las correspondientes categorías laborales que habiéndose presentado a los concursos de ascenso solamente hayan superado las materias fundamentales, aunque no alcanzado los mínimos totales que se mencionan en el presente artículo.

Para la asistencia a estos cursillos se dictarán normas por la Dirección de la Empresa a propuesta de la Junta Calificadora.

Art. 62. La aptitud para el ascenso en cualquier categoría tendrá una duración de dos años a partir de la fecha en que fue concedida.

Art. 63. Para todas las categorías laborales los ascensos se efectuarán según la siguiente distribución:

- a) 80 por 100, como mínimo, por concurso o prueba libre.
- b) 20 por 100, como máximo, por libre designación de la Empresa.

Art. 64. En cualquiera de los casos, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación; pero, a pesar de ello, se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba en la nueva categoría de tres meses para todo el personal, excepto el titulado o con mando, que será de seis meses. Este período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de Condiciones Económicas para pasar a la letra b) de la respectiva categoría.

Art. 65. Durante el período de prueba, el productor sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la nueva categoría y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 44.

Art. 66. Cuando un productor no obtuviera la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará en la categoría anterior, debiendo superar un nuevo concurso o prueba libre para ser ascendido.

Art. 67. El productor que habiendo sido declarado apto en un concurso renuncie a la categoría adquirida, no podrá presentarse a un nuevo concurso, ínterin no haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Art. 68. Las Juntas Calificadoras de Concursos podrán proponer a la Dirección la determinación de un período mínimo de tiempo durante el cual no puedan presentarse a examen los concursantes que reiteradamente hayan obtenido puntuaciones notoriamente bajas.

Art. 69. Cursos.—La Empresa organizará Cursos de Capacitación a los que podrán asistir todos los productores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

En los casos en que lo considere aconsejable, la Junta Calificadora propondrá se celebre, con carácter previo a los concursos, cursos de formación a la vista del nivel profesional de los presuntos concursantes y siempre que el número de asistentes lo justifique.

Art. 70. Se dará preferencia para la inscripción en los cursos de cultura general profesional a los productores más antiguos que lo soliciten.

Para asistir a los demás cursos será condición necesaria haber superado las correspondientes pruebas de selección. Entre los seleccionados se dará preferencia a los productores que ocupen plaza de la categoría y especialidad en cuestión, siguiendo en este orden los de mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 71. INGRESOS.—Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías tercera y cuarta. Se procederá al ingreso de personal en las categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concursos y la preferencia al personal de plantilla en las pruebas libres. Los candidatos del exterior deberán superar las pruebas correspondientes a las categorías de que se trate.

Análogamente para cubrir vacantes en las categorías de mandos intermedios podrá ingresarse personal del exterior en los casos en que no se disponga de personal del interior con aptitud y capacidad probada para ocupar las plazas en cuestión.

Art. 72. A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, no rebasando anualmente los ingresos por este concepto el 2 por 100 de la plantilla de la categoría respectiva.

Art. 73. El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre designación de la Empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicio en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

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

Art. 74. El período de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de seis meses.

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

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 75. SUELDOS.—Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá varios tipos de retribución, que serán designados cada uno por una letra.

El personal procedente del exterior que ingrese en la tercera categoría percibirá el salario correspondiente al nivel de entrada durante un período de seis meses. A continuación permanecerá otros seis meses en el nivel salarial correspondiente a la letra a) y será promovido a la letra b) después de transcurrido un año de su ingreso en la Empresa.

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

Se exceptúan de esta norma general los Oficiales de tercera procedentes del exterior, que superado un período de prueba de seis meses en la letra b), pasarán a percibir el salario correspondiente a la letra c).

Quedan también exceptuados de esta norma general los peones asimilados a Especialistas, que conservarán la letra a) de la tercera categoría como retribución normal.

Art. 76. A los peones asimilados a Especialistas con un año de antigüedad en la Empresa se les aumentará 730 pesetas mensuales sobre los importes establecidos para la letra a), en compensación del Plus Convenio del Especialista letra b) que tenían asignado en el Convenio anterior.

Art. 77. Los sueldos establecidos para las diversas categorías son los que se fijan en el artículo siguiente.

La Empresa se hace cargo de la cuota correspondiente al impuesto sobre los Rendimientos de Trabajo Personal.

Art. 78. Empleados, subalternos y obreros:

	Enunciado líquido mensual	Primer líquido mensual
Cuarta categoría		
14 años	3.625	
15 años	3.475	
16 años	4.125	
17 años	4.725	
Tercera categoría		
Ingreso	5.508	
a)	5.285	
b)	7.240	
c)	9.912	
Segunda categoría		
a)	7.912	
b)	8.602	
c)	9.709	
Primera categoría		
a)	8.509	
b)	10.021	
c)	10.761	
d)	11.543	
Encargados de Taller, asimilados y Oficiales primera especial obreros		
a)		10.761
b)		11.543
c)		12.275
d)		13.151
Jefes de segunda y asimilados		
a)		12.275
b)		13.151
c)		14.284
d)		15.416
Jefes de primera y asimilados		
a)		14.284
b)		15.416
c)		16.634
d)		17.842

Art. 79. A partir de 1 de enero de 1971, el nivel salarial de la letra a) de la tercera categoría será de 6.616 pesetas, incrementado en el porcentaje que resulte de la revisión prevista en el artículo quinto. En ese mismo momento los asimilados a Especialistas pasarán a percibir el nuevo importe correspondiente a la letra a) de la tercera categoría, que compensa a todos los efectos el aumento de 730 pesetas que establece el artículo 76, que quedará en lo sucesivo sin ningún efecto.

Art. 80. Independientemente de las retribuciones que se señalan en los artículos anteriores subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, con todos los efectos jurídicos que ello comporte.

Art. 81. Se establece para los Listeros y Auxiliares administrativos que acrediten cinco o más años de antigüedad en la categoría el salario correspondiente a la letra a) de la segunda categoría. Las primeras serán las que correspondan a sus puestos de trabajo.

La Empresa continuará desarrollando por medio de sus Servicios de Formación Profesional cursos de formación, de acuerdo con las aptitudes de cada uno de los productores que se hallen en dicha situación para facilitarles la promoción a la segunda categoría laboral y posibilidad de otros ascensos en la especialidad en que sea clasificado cada uno de los interesados.

Art. 82. En el transcurso del periodo de vigencia del presente Convenio pasarán a percibir el salario correspondiente a la letra c) 529 trabajadores de la tercera categoría que acrediten mayor antigüedad en la Empresa, atendida su concepción y expediente personal.

Tal mejora se aplicará por partes iguales, dentro de cada año, con efectos económicos del día 1 de cada trimestre natural a partir del 1 de abril de 1970.

Para el conjunto de las restantes categorías dicha mejora se aplicará en función de la antigüedad en la Empresa y en la categoría a igual número de productores en proporción a las respectivas plantillas y conforme a las demás condiciones de los apartados precedentes.

Respecto a los Mandos Intermedios estos aumentos no quedarán limitados a la letra c).

En ningún caso podrá disfrutarse de esta mejora más de una vez.

La situación de las plantillas y las condiciones particulares que den derecho al disfrute de las referidas mejoras económicas se fijarán el 31 de diciembre de 1969 y 31 de diciembre de 1970, excluyéndose quienes entre dichas fechas y en el momento de hacerseles efectivo el aumento salarial hayan ascendido o mejorado económicamente por concurso o libre designación.

Art. 83. Las gratificaciones de 14 de julio y Navidad serán cada una de una mensualidad líquida para todos los productores que lleven un año en la Empresa, según la escala de sueldos previstos en el presente Convenio.

Los trabajadores que no hayan prestado sus servicios en la Empresa durante un año en la fecha de devengo de las gratificaciones extraordinarias, percibirán éstas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia.

Al causar baja en la Empresa se percibirán asimismo las partes proporcionales que correspondan por este concepto.

Art. 84. Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas reglamentarias reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

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

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

Art. 85. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Anual	Acumulado
1	2.517	2.517
2	3.356	5.873
3	4.196	10.069
4	4.196	14.265
5	5.034	19.299
6	5.034	24.333
7	5.873	30.206

El pago se hará en catorce mensualidades.

Art. 86. Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicio activo en la Empresa.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la Empresa, afectando tanto a aquellos cuyo vencimiento se adelante como para los que se atrase.

Esta cláusula no tendrá efectos económicos retroactivos.

Se computarán a estos efectos los periodos de aprendizaje sujetos a contrato laboral y los trabajadores como plinches, botones y aspirantes.

Art. 87. Todo el personal disfrutará de un día más de vacaciones por cada quinquenio completo en SEAT.

A los efectos del computo de quinquenios que determinan el disfrute de vacaciones, se aplicará lo dispuesto en la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, en el sentido de que los quinquenios cumplidos hasta el día 30 de junio determinarán el disfrute de los días de vacaciones adicionales con efectos del día 1 del propio año y los cumplidos a partir de 1 de julio surtirán efecto desde el día 1 de enero del año siguiente.

Por dicho concepto se disfrutará como máximo hasta seis días laborables más de vacaciones, siempre en las fechas que de común acuerdo se fijen con la Dirección de la Empresa, teniendo especialmente en cuenta la necesidad de evitar las coincidencias de varios productores del mismo Servicio o Taller, debiendo ser preferentemente en los periodos comprendidos entre el 15 de enero y el 31 de marzo o bien entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre.

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

Art. 89. La cuantía del premio de puntualidad para todas las categorías profesionales será de 10 pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

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

Art. 91. Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida de Plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

	1.ª falta	2.ª falta	3.ª falta
Para el personal que sólo ficha a la entrada y salida del trabajo	2 días	6 días	8 días
Para el personal que además ficha después de la comida	2 días	4 días	6 días

Art. 92. La cuarta falta de puntualidad injustificada en el periodo de treinta días será calificada como falta grave, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior, y dará lugar a la pérdida del Plus de la totalidad del mes.

Art. 93. El computo de las faltas de puntualidad, a efectos de aplicación de la escala del artículo anterior, será por periodos de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida.

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

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

Art. 96. PREMIAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN.—Continúan en vigor los sistemas de primas hasta ahora vigentes para todos los productores, con incentivo directo y de premios para los empleados y obreros indirectos.

A efectos de una exposición más simplificada se han modificado las respectivas fórmulas.

Art. 97. Las fórmulas de la prima o premio vendrán afectadas, según los casos, por valores dependientes del puesto de trabajo, del rendimiento o calificación mensual de cada productor, del coeficiente de calidad y de la eficiencia del centro de trabajo. La prima o el premio se determinarán en todos los casos en proporción al número de horas trabajadas.

Las fórmulas para la determinación de las primas o premios del personal obrero, empleado y subalterno serán las que se expresan en el artículo 98 y siguientes.

Art. 98. Los valores dependientes del puesto de trabajo serán el factor F y el valor K.

El factor F será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad. Dependerá de la categoría, denominación profesional y tipo de trabajo, según se especifica en los artículos 115 y 116.

El valor K será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones. Dependerá del tipo de trabajo, según se expresa a continuación.

Grupo de puestos de trabajo	K*
II	1,30
III	2,60
IV	3,80

Los trabajos que corresponden a estos grupos se especifican en el anexo 1. El resto de trabajos de Factoría, con exigencias de esfuerzo y condiciones normales, constituyen el grupo de puestos de trabajo I.

Art. 99. FACTORÍAS. TRABAJOS A PRIMA DIRECTA.—Se calculará según la fórmula siguiente:

$$\text{Prima} = M \times F \times C \times H$$

Siendo:

M = módulo que se detalla en anexos 2 y 3, según se trate de mano de obra directa de producción principal o de otro personal que realice trabajos a rendimiento medido. Será función del rendimiento.

F = coeficiente de puestos de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 115.

C = coeficiente de calidad relativo, según se especifica en el artículo 105.

H = horas trabajadas.

Para los grupos de puestos de trabajo II, III y IV la prima total vendrá incrementada por el valor correspondiente de K multiplicado por las horas trabajadas.

Por los servicios de Verificación y Producción y por los mandos de la Empresa se procurará que la producción terminada en un período o grupo de rendimiento se acredite en dicho período a efectos de determinación de prima, no quedando piezas terminadas a contabilizar en períodos sucesivos, con el fin de que los rendimientos reflejen justamente la actividad del personal.

Art. 100. INCIDENCIAS.—Se entenderá por incidencia la interrupción en el trabajo a prima, motivada por falta de materiales, herramientas, averías de máquinas y otras causas, durante cuyos tiempos el trabajador efectúe trabajos a jornal.

Art. 101. Los productores que trabajan habitualmente a rendimiento medido y que eventualmente deban efectuar trabajos a jornal, por incidencias, percibirán una prima calculada en base al factor F correspondiente a la prima directa, reducido en 12 décimas.

Para rendimientos superiores al 100 por 100 la prima de incidencias será la correspondiente al rendimiento 100 por 100.

Art. 102. Se mantendrá el sistema de registro de las incidencias con relojes marcadores, y de comunicación diaria de las mismas a las oficinas de Control de Trabajo.

El Jurado de Empresa podrá recabar de los servicios técnicos de Personal la información necesaria para comprobar que el personal inscrito en las líneas no exceda del necesario.

Se entregarán mensualmente al Jurado de Empresa, a la vez que la información por grupos de rendimiento, las medias de incidencias e inactividades de cada uno de ellos.

Art. 103. INACTIVIDAD.—Las horas de inactividad motivadas por solape entre turnos se abonarán como las incidencias.

Se abonarán individualmente como incidencias, hasta un máximo del 4 por 100 mensual sobre las relativas horas de presencia, las inactividades por los siguientes conceptos:

- Falta de material.
- Averías en máquina y útiles.
- Falta de fluido o averías en instalaciones.
- Preparación o traslado de medios de trabajo.
- Desfases de producción.

Los mandos de taller y los servicios técnicos del Departamento de Personal controlarán la desviación y causas de las eventuales inactividades que se produzcan en orden a su reducción al mínimo posible. Los mandos de taller procurarán en todo caso ocupar el personal inactivo en trabajos a jornal.

Art. 104. PREMIOS AL PERSONAL INDIRECTO DE FACTORÍA.—El premio mensual de los obreros, empleados y subalternos para los que no pueda establecerse un sistema de incentivo directo se se determinará por la fórmula

$$\text{Premio} = M \times F \times C \times E \times H$$

M = Módulo que se detalla en anexo cuatro. Será función del factor «S»

F = Coeficiente de puesto de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 115.

C = Coeficiente de calidad relativo según se especifica en el artículo siguiente.

E = Eficiencia relativa de Factoría calculada de forma que su valor resulte 1 para el año 1965.

H = Horas trabajadas.

En el anexo nueve se detalla la forma de cálculo de la eficiencia relativa de la Factoría.

Para los Grupos de puestos de trabajo II, III y IV la prima total vendrá incrementada por el valor correspondiente de K multiplicado por las horas trabajadas.

Los obreros directos que deban efectuar trabajos a jornal percibirán la prima correspondiente al personal indirecto, excepto cuando dichos trabajos tengan lugar durante las interrupciones en la fabricación, por incidencias, en cuyo caso se les asignará la prima a que se refiere el artículo 101.

Art. 105. COEFICIENTE DE CALIDAD RELATIVO DE FACTORÍA.—El coeficiente de calidad relativo se obtendrá de forma que su valor resulte 1 cuando el coeficiente de calidad tenga el valor 1,11, significando que el coeficiente a aplicar en la fórmula de prima o premio podrá oscilar entre los límites de 0,90 y 1,20.

Para el personal técnico del Servicio de Verificación el exceso o defecto sobre la unidad del coeficiente de calidad relativo se multiplicará por el factor 2, significando que el coeficiente de calidad a aplicar en la fórmula de prima o premio podrá oscilar entre los límites de 0,80 y 1,40.

El coeficiente de calidad se continuará determinando en base a un índice de deficiencias en la calidad de la fabricación, facilitado mensualmente por la División Comercial en la verificación del coche.

Los referidos índices se determinarán de conformidad con los baremos contenidos en la documentación del Servicio de Planificación de la Calidad que obre en el Jurado de Empresa, y que será actualizada por dicho Servicio para los coches en fabricación y nuevos modelos.

Art. 106. PREMIO DE EFICACIA EN EL «AUTOCONTROL».—Con el fin de estimular el interés del personal que trabaja en régimen de «autocontrol», se continuará otorgando un premio a los Encargados y obreros adscritos a los grupos de taller que en la aplicación de dicho sistema obtengan los índices comparativamente más favorables en períodos trimestrales.

La determinación de dichos índices continuará a cargo del Servicio de Planificación de la Calidad, en base a cuyo informe se resolverá para señalar cuáles deben ser el grupo o grupos afectados.

Art. 107. DIVISIÓN COMERCIAL.—En División Comercial, sobre los valores de prima calculados según las fórmulas de los artículos 103 y 109, se incrementará el valor K, que será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

Su valor vendrá dado de la siguiente forma y según el puesto de trabajo:

Grupo de puestos de trabajo	K
II	1,30
III	2,60
IV	3,80

Los trabajos que corresponden a estos grupos se especifican en el anexo siete. El resto de trabajos de División Comercial con exigencias de esfuerzo y condiciones normales constituyen el grupo del puesto de trabajo I, para los cuales el valor K es cero.

Art. 108. PRIMA DIRECTA DE LA DIVISIÓN COMERCIAL.—Se calculará según la siguiente fórmula para aquellas secciones o grupos de trabajo en que sea factible medir su rendimiento de una forma objetiva.

Para rendimientos comprendidos entre 0,75 y 1:

$$P = M \times F \times H \times E \times T$$

Siendo:

M = Módulo que se detalla en el anexo V. Será función del rendimiento.

F = Coeficiente del puesto de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 115.

H = Horas trabajadas en el mes.

E = Eficiencia relativa de la División Comercial. Se ha calculado de forma que su valor resulte 0,93 para 1963.

T = Calificación del productor estimada por su Jefe inmediato, que podrá variar entre 0,90 y 1,10.

Para los grupos de puestos de trabajo II, III y IV la prima total vendrá incrementada por el valor correspondiente de K multiplicado por las horas trabajadas.

Art. 109. PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO DE DIVISIÓN COMERCIAL Y GERENCIA.—Se calculará según la siguiente fórmula:

$$P = M \times F \times H \times E$$

Siendo:

M = Módulo que se detalla en el anexo VI. Será función del factor «S».

F, H, E = Tienen el mismo significado del artículo anterior, con la salvedad que para Gerencia el factor E estará representado por la media de las eficiencias generales de Factoría y de División Comercial.

Para los grupos de puestos de trabajo II, III y IV la prima total vendrá incrementada por el valor correspondiente de K multiplicado por las horas trabajadas.

Art. 110. RENDIMIENTOS.—El trabajo a prima directa podrá efectuarse en base al rendimiento individual o colectivo según lo aconsejen la mejor productividad y la organización del trabajo.

Art. 111. FACTOR «S» PARA TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA.—En los casos en que no pueda medirse objetivamente el rendimiento se determinará éste por la calificación mensual (factor «S») que asigne a cada productor su Jefe de Servicio o Taller, de acuerdo con los informes del Jefe inmediato.

Art. 112. Para la aplicación del factor «S» las Jefaturas correspondientes atenderán especialmente al comportamiento, actitud personal, rendimiento estimado y calidad del trabajo del productor calificado, con arreglo a las exigencias específicas del puesto que ocupe.

Los valores de «S» podrán oscilar entre 0,75 y 1,10, entendiéndose que las calificaciones superiores a 1 corresponden a casos excepcionales. Las puntuaciones correspondientes a grupos de calificación suficientemente representativos no podrán exceder del valor medio 0,99.

Con el fin de lograr una mayor objetividad y uniformidad de criterios en estas calificaciones los Servicios de Personal efectuarán la supervisión de las mismas y mantendrán contactos periódicos con los distintos Jefes calificadores.

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

Los propios Servicios de Personal cuidarán del más exacto cumplimiento de cuanto se establece en este artículo.

Art. 113. Para la mano de obra indirecta de factoría directamente colgada a las líneas de fabricación (Carretilleros, Suministradores, Gruistas de Taller y Especialistas de la Sala de Mezclas de la Sección de Pinturas) se determinará mensualmente el factor «S», tomando como base el rendimiento medio alcanzado por la Sección o Línea. El factor «S» de calificación podrá en general oscilar entre este límite superior y un mínimo resultante de disminuir en 15 puntos dicho rendimiento medio expresado en tanto por ciento. Sólo excepcionalmente la puntuación «S» podrá ser superior a 1 o inferior al límite últimamente citado.

Art. 114. FACTOR «F».—Los coeficientes «F», aplicables al cálculo de la prima o premio dependerán del trabajo que en cada momento se realice, independientemente de la categoría profesional.

Artículo 115.—A efectos de prima se considera como personal directo el que trabaja en la producción principal o interior con tiempos tipo.

El coeficiente «F» de estos puestos de trabajo se registrará por la siguiente escala:

F	Directos
4.1	Oficiales de primera.
3.7	Oficiales de segunda.
3.3	Oficiales de tercera.
3.0	Especialistas.
2.2	Especialistas de limpieza, recuperación y trabajos auxiliares.

El personal indirecto (empleado, obrero y subalterno) que trabaje a rendimiento medido percibirá la prima directa en base a lo indicado en los artículos 116, 118 y 119.

Se mantiene la inclusión en este grupo de los Preparadores de Máquinas Prensa y Soldadoras de Factoría.

Art. 116. A efectos de premio se considera como personal indirecto todo el no incluido en el artículo anterior.

El coeficiente «F» de puesto de trabajo se asignará según la siguiente escala:

F	Indirectos Empleados
4.8	Jefes de primera (con mando de Servicio o de Sección de Taller).
4.7	Peritos e Ingenieros Técnicos. Ayudantes Ingeniero de primera. Jefes de primera. Maestros de primera.
4.5	Delineantes y Dibujantes Projectistas.
4.4	Jefes Vendedores. Jefes de segunda. Ayudantes Ingeniero de segunda. Maestros segundos. Ayudantes Técnicos Sanitarios. Jefes Cocina. Asistentes Sociales.
4.3	Encargados de Taller.
4.1	Asimilados a Encargados. Probadores Especiales del SAT. Analistas Laboratorio Clínico.
4.0	Oficiales de primera Verificadores.
3.8	Delineantes y Dibujantes de primera.
3.7	Oficiales de primera. Analistas de primera. Despachantes de Aduanas. Probadores del SAT. Asimilados a Encargados Fotografos.
3.5	Oficiales segunda Verificación. Encargados personal no cualificado.
3.4	Conductores de Autocar.
3.3	Delineantes de segunda. Capataces de primera.
3.2	Oficiales de segunda. Analistas de segunda. Conductor de Camión. Fotógrafos. Dependientes Aduanas. Vigilantes Mayores.
3.0	Conductores Turismo.
2.9	Capos de Vigilantes. Enfermeras. Telefonistas responsables del grupo.
2.8	Auxiliares Perforación. Conserjes.
2.7	Capataces de segunda.
2.6	Auxiliares Laboratorio. Calcadores. Vigilantes Juuados. Auxiliares. Almaceneros División Comercial.
2.5	Almaceneros y Almaceneros-Carretilleros de Factoría. Jefes de Listeros.
2.4	Telefonistas con más de 50 teléfonos. Cuidadores Instalaciones Deportivas. Vigilantes. Dependientes Principales de Economato. Listeros.
2.3	Telefonistas.
2.1	Reproducción de Platos. Ordenanzas. Porteros y asimilados.
2.0	Auxiliares cocina y comedor. Dpendientes Auxiliares de Economato.
1.0	Aspirantes.

F	Indirectos Obreros
3.6	Oficiales de primera reparación máquinas del Grupo 1931 y 1932. Oficiales de primera de revisión final.
3.5	Oficiales de primera alta tensión.

F	Indirectos Obreros
3.4	Oficiales de primera.
3.3	Oficiales de segunda reparación máquinas del Grupo 1931 y 1932. Oficiales de segunda de revisión final.
3.2	Oficiales de segunda de alta tensión.
3.0	Oficiales de segunda.
2.9	Oficiales de tercera de Verificación.
2.7	Oficiales de tercera de alta tensión. Oficiales de tercera reparación máquinas del Grupo 1931. Oficiales de tercera de revisión final.
2.6	Oficiales de tercera. Especialistas de Verificación.
2.5	Especialistas reparación máquinas del Grupo 1931. Especialistas de revisión final. Bomberos. Especialistas Suministradores y Carretilleros.
2.4	Especialistas.
1.8	Especialistas de recogida de viruta y de carga de materiales de recuperación.
1.5	Especialistas limpieza y trabajos auxiliares.
1.0	Pinches.

Art. 117. Los valores de «K» expresados en los artículos 98 y 107 absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo, según el artículo 53 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica. En particular, el valor de 1,30 fijado para el Grupo II absorberá y compensará aquellos plus que corresponde abonar por media jornada de trabajo.

Art. 118. El personal indirecto que trabaje con rendimiento medido percibirá una prima según la fórmula de primas directas. En estos casos el coeficiente «F» tendrá un valor superior en siete décimas al que corresponda al premio de los productores indirectos de su categoría y tipo de trabajo normal. Se exceptúan los especialistas, en que la diferencia será de seis décimas.

Art. 119. Se mantendrá el incremento de 5 y 4 décimas, respectivamente, respecto a los valores de la tabla del artículo 116 del coeficiente «F» de la prima indirecta de los Oficiales de primera y Oficiales de segunda, de Alta Tensión, Reparación de Maquinaria y Entretenimiento, para cuyos puestos de trabajo los Servicios Técnicos de la Empresa no estimen la posibilidad de aplicar un sistema de primas a rendimiento medido. En el caso de que los relativos trabajos puedan efectuarse a prima directa, los coeficientes F aumentarán en la forma que establece el artículo 118, sobre los valores F que figuran en el artículo 116.

Art. 120. Se abonará la parte proporcional de la prima o premio de producción que corresponda por el periodo de vacaciones. Se calculará su importe por el producto de la prima o premio horario medio percibido en los últimos tres meses por el número de horas que correspondían al periodo de vacaciones calculado a razón de ocho horas por día.

Art. 121. TIEMPOS.—Los tiempos tipo se determinarán por los procedimientos de cronometraje, tablas y estimación, empleados hasta la fecha por los Servicios Técnicos de la Empresa. A los efectos de definición de los tiempos tipo y determinación de sus periodos de vigencia se estará a lo establecido en el anexo número 8 del presente Convenio.

Art. 122. Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la Empresa para las diversas operaciones que se realicen con incentivo podrán ser revisados en las circunstancias previstas en el Reglamento de Régimen Interior vigente.

Art. 123. Los tiempos modificados tendrán durante tres meses carácter experimental, sin perjuicio de su aplicación. En los casos en que estas variaciones den lugar a reclamaciones individuales o colectivas, informará el Jurado de Empresa, sometiéndose, en caso de discrepancia, a la autoridad laboral.

Art. 124. RENDIMIENTOS MÍNIMOS.—El rendimiento mínimo admisible en todos los puestos de trabajo de obreros y empleados es del 75 por 100. Por debajo de dicho rendimiento se establecerán las detracciones indicadas en el artículo siguiente.

En los casos que el rendimiento medido o estimado sea inferior al mínimo establecido de 0,75, no se percibirá prima o premio.

Art. 125. Productores directos o indirectos con rendimiento medido. Reducción proporcional del salario de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$Sr = \frac{R}{75} \times Sr$$

Sr = Salario que corresponde al rendimiento R.
R = Rendimiento en tanto por ciento.
Sr = Salario que corresponda al rendimiento mínimo o superior.

Art. 126. Productores indirectos. En los casos en que un empleado, subalterno u obrero indirecto haya sido calificado reiteradamente con una puntuación inferior al 75 por 100, el Jefe de su Servicio o el Departamento de Personal tratarán de asignarle un trabajo en el que su rendimiento pueda ser medido directamente.

Art. 127. Las detracciones por bajo rendimiento no afectarán a los productores de nuevo ingreso durante su periodo de prueba.

Art. 128. PERMISOS.—Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos que la Reglamentación Nacional así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

Art. 129. El personal que contraiga matrimonio y tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año disfrutará de un permiso retribuido de diez días naturales.

Art. 130. PAGO MENSUAL.—La liquidación de los haberes correspondientes a los conceptos fijos se efectuará mensualmente para todo el personal.

Art. 131. PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE.—Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los Pluses de Distancia y Transporte.

Art. 132. COMPLEMENTO PLUS FAMILIAR.—Se mantiene la bonificación del «punto» que queda cifrada en 46,80 pesetas durante la vigencia del presente Convenio, sin perjuicio de la revisión prevista en el artículo 5 para el segundo año de vigencia.

Art. 133. JEFES DE EQUIPO.—Los obreros en función de Jefe de Equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

Primera categoría	4,60 pesetas/hora
Segunda categoría	3,90 pesetas/hora
Tercera categoría	3,30 pesetas/hora

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

Art. 134. HORAS EXTRAORDINARIAS.—Las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales pertinentes un valor tipo para las horas extraordinarias, el cual, teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos retributivos, será el siguiente:

	Las dos primeras Ptas/hora	Las que excedan de las dos primeras y las trabajadas en días festivos Ptas/hora
Jefes de 1.ª y asimilados:		
Letras c) y d)	119	137
Letras a) y b)	100	116
Jefes de 2.ª y asimilados:		
Letras c) y d)	160	115
Letras a) y b)	85	97
Encargados y asimilados		
Primera categoría	75	85
Segunda categoría	64	74
Tercera categoría	55	63
Cuarta categoría:	46	53
16 y 17 años	29	34
14 y 15 años	32	39

Art. 135. Se excluyen de la aplicación de la tabla del artículo anterior los servicios de guardia.

Art. 136. El personal, a solicitud de la Empresa, se obliga a trabajar en horas extraordinarias hasta un máximo de veinte horas mensuales.

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

Las representaciones Económica y Social están de acuerdo en la necesidad de reducir los actuales índices de horas extraordinarias, limitándose a las que correspondan a trabajos extraordinarios e inaplazables.

Art. 137. En los casos concretos previstos en el párrafo primero del artículo anterior, la Empresa comunicará a los productores afectados, con antelación suficiente, la necesidad de trabajar en horas extraordinarias. Esta comunicación deberá efectuarse antes de las catorce horas de la fecha anterior al día en que deban realizarse.

Art. 138. TRABAJO NOCTURNO.—Se considera trabajo nocturno a todos los efectos legales el comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis de la mañana del siguiente. Se abonará un plus de nocturnidad en los trabajos realizados durante este período, consistente en un 20 por 100 sobre el valor horario de los sueldos fijados en este Convenio. No obstante, no se considerará trabajo nocturno el tiempo anterior a las seis horas o posterior a las veintidós, correspondiente a la recuperación de fiestas, que sigue o precede a la jornada de trabajo a turno.

CAPITULO VI

Previsión y asistencia social

Art. 139. PRESTACIONES ECONÓMICAS.—Las prestaciones económicas por enfermedad del personal obrero que lleve prestando servicios en la Empresa por un período inferior a seis meses vendrán reguladas por los porcentajes aprobados para la Empresa en régimen de cooperación a la Seguridad Social. Estos porcentajes se aplicarán sobre los sueldos fijados en la presente contratación colectiva.

Art. 140. En caso de enfermedad, los empleados y subalternos se registrarán por el sistema vigente a la entrada en vigor del presente Convenio. El primer y único día de enfermedad será descontado siempre y a todos los efectos.

Igual sistema se aplicará a los obreros con más de seis meses de servicio en la Empresa.

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional, se acuerda, a instancia de la representación Social, aplicar al personal obrero con más de seis meses de servicio el mismo régimen que a los empleados en cuanto a la liquidación de sus percepciones por el tiempo que dure dicha situación.

Art. 141. Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad serán cursadas por correo, dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

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

Art. 142. Se mantiene el vigente Reglamento de la Caja de Compensación con las siguientes puntualizaciones:

a) Para aquellos procesos de baja por enfermedad o accidente que se prolonguen por encima de veintiocho días las prestaciones serán efectivas a partir del vigésimo sexto día.

b) Para los procesos de enfermedad incluidos en el baremo que rige a efectos de mejora de prestaciones en la cooperación con la Seguridad Social, el período de carencia exigible será de quince días.

c) En las situaciones de invalidez provisional las prestaciones de la Caja cesarán transcurridos seis años, contados a partir de la fecha de la baja.

Art. 143. Las prestaciones que se vienen otorgando a través del régimen de cooperación a la Seguridad Social en casos de enfermedad quedarán sin efecto, según lo reglamentado, para los productores en los que se compruebe no cumplen las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, permanencia en el domicilio, curas, tratamientos y de control.

Art. 144. JUBILACIÓN E INVALIDEZ.—Desde 1 de enero de 1971 las bases de cotización de la Seguridad Social a efectos de las prestaciones para las contingencias de Vejez e Invalidez Permanente, Muerte y Supervivencia derivadas de enfermedad común o accidente de laboral, se mejorarán de acuerdo con lo previsto en la Orden de 23 de diciembre de 1966 en un 20 por 100.

La cotización se efectuará por Empresa y trabajadora de acuerdo con los porcentajes legales.

Art. 145. Seguro de Vida.—La Empresa mantendrá el Seguro de Vida Colectivo a favor de sus productores de plantilla en las mismas condiciones y sobre las mismas bases aseguradas previstas en el V Convenio Colectivo.

Art. 146. La Comisión Mixta Supervisora de este Convenio entenderá en las propuestas de indemnización a los beneficiarios del Seguro de Vida.

Art. 147. VIVIENDAS.—El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de viviendas en base al Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda con fecha 27 de diciembre de 1966.

La cuantía máxima del crédito será de 60.000 pesetas.

Art. 148. Al personal que a partir de la entrada en vigor de este Convenio y durante la vigencia del mismo pase a la situación de jubilado y viniese ocupando una de las viviendas propiedad de SEAT, se le mantendrá el disfrute de la misma, sin que este beneficio sea en ningún caso extensivo a su viuda, hijos o cualquiera otro familiares o personas que convivan con dicho beneficiario en el momento de su fallecimiento.

Análogo beneficio y en idénticas condiciones será de aplicación a la viuda de trabajadores fallecidos en servicio activo por un plazo máximo de tres años, salvo que con anterioridad al vencimiento de dicho plazo hubiera cambiado de estado.

Todo ello de conformidad con las condiciones que en cada caso particular pudieran convenirse con los afectados.

Los beneficios establecidos en los párrafos precedentes quedarán sin efecto en el caso de que el jubilado o la viuda tengan hijos conviviendo con ellos que ingresen o pertenezcan a la plantilla de SEAT, en cuyo caso la vivienda será cedida a dichos descendientes.

Art. 149. PREVISIÓN DE AHORRO.—Por la Dirección y los Jurados se estudiará un sistema para que el personal pueda poseer acciones y obligaciones de la Empresa mediante créditos de las Cajas de Ahorro Beneficio-Sociales de las Mutualidades y de la propia Empresa.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 150. CLÁUSULAS DE NO REPERCUSIÓN EN PRECIOS.—Ambas representaciones hacen constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones del presente Convenio Colectivo así como cada una de ellas en particular, no tendrán repercusión en los precios de los productos fabricados por la Empresa, confiando en que los aumentos en las percepciones del personal se compensarán parcialmente con los de producción y productividad. Los miembros de la representación Económica hacen constar que estas mayores percepciones del personal, de tener lugar alguna variación al alza en el resto de los costes productivos, harán difícil el mantenimiento de los precios actuales de los coches producidos por la Empresa.

Art. 151. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.—En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los puntos del presente Convenio, este quedaría inaplicable en su totalidad debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 152. DISPOSICIONES APLICABLES.—En los puntos que no hayan sido modificados por las estipulaciones del presente Convenio se estará a lo establecido en las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones legales aplicables al caso, considerándose en vigor el actual Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad, aprobado por Resolución de la Dirección General de Ordenación de Trabajo de 4 de octubre de 1963, siempre que no fuera modificado o renovado de conformidad con las normas legales vigentes en la materia.

ANEXO NUMERO 1

FACTORIA

Sección del taller o servicio	Trabajo
<i>Trabajos que corresponden al grupo II</i>	
Montaje y prueba de motor (120)	Operaciones de pintado de bloques modelo 1500 para su preparación.
Recambios (150)	Soldadura con proyección y con aleación plomo-estaño depósito gasolina modelo 600.
Prensas grandes (230)	Discado y pulido.
Prensas grandes (230)	Jefes de equipo de soldadura al arco, discado y pulido.
Chapistería modelos 600-D y 1500 (232)	Jefes de equipo de soldadura a puntos y al arco, discado y pulido.
Chapistería modelo 850 (233)	Jefes de equipo de soldadura a puntos y al arco, discado y pulido.
Chapistería modelo 124 (234)	Jefes de equipo de soldadura a puntos y al arco, discado y pulido.
Entretención (319)	Montaje y recuperación estampas, matrices y maquinaria de moldes (máquina en caliente).
Servicio de Instalaciones Específicas (741)	Limpieza y entretenimiento en interior cubas que contenían cianuro, sección 126.
<i>Trabajos que corresponden al grupo III</i>	
Elaboración de engranajes (112)	Soldadura al arco.
Elaboración de engranajes (112)	Soldadura al arco Ox Britain.
Elaboración de puentes (114)	Soldadura a puntos y al arco.
Tratamiento térmico (116)	Operaciones de cementación, revenido, temple y nitrurado.
Tratamientos térmicos (116)	Operaciones en hornos de sales.
Elaboración de elementos varios (118)	Soldadura a puntos.
Elaboración de elementos varios (118)	Soldadura al arco.
Montaje y prueba de motor (120)	Operaciones de pintado de bloques modelos 600-D y 850, para su preparación.
Montaje de puente y suspensión (123)	Operaciones de pintado con pistola de grupos mecánicos en cabina.
Montaje de puente y suspensión (123)	Operaciones con pintura de clorocaucho, instalaciones «Vizcainos».
Pulidoras (124)	Discado parachoques.
Pulidoras (124)	Soldadura a puntos.
Baños (126)	Operaciones de cobrecado, níquelado, cromado y cincado.
Servicio entretenimiento taller prensas (134)	Mantenimiento y conservación puentes-grúas y ascensores.
Servicio entretenimiento taller prensas (134)	Soldadura al arco.
Carpintería, soldadura y forja (195)	Soldadura al arco.
Carpintería, soldadura y forja (195)	Operaciones de colocación de maderas en pasarelas situadas en parte alta de máquinas 4 y 5, Sec. 126.
Corte de desarrollo (229)	Montaje de matrices de prensas grandes.
Corte de desarrollo (229)	Operaciones en prensas convencionales y automatizadas.
Prensas grandes (230)	Montaje de matrices de prensas grandes.
Prensas grandes (230)	Operaciones en prensas grandes, en línea, transfer y especiales.
Prensas grandes (230)	Soldadura al arco.
Prensas medianas y pequeñas (231)	Montaje de matrices de prensas medianas, pequeñas y autoalimentadas.
Prensas medianas y pequeñas (231)	Jefes de equipo de montaje matrices de prensas medianas y pequeñas y autoalimentadas.
Prensas medianas y pequeñas (231)	Operaciones en prensas medianas, pequeñas y autoalimentadas, con mando manual y cortina.
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Martillo neumático, modelos 800-D (soporte motor y puertas) y 1500 (caviesas y elementos varios, puertas, capó y tapa maleta).
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Jefes de equipo de estañado en la línea modelo 1500.
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Taladrado y roscado (por proximidad donde se efectúa soldadura con aleación plomo-estaño).
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Jefes de equipo de soldadura con aleación plomo-estaño, depósito gasolina.
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Soldadura a puntos.
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Soldadura al arco.
Chapistería modelo 600-D y 1500 (232)	Discado y pulido.
Chapistería modelo 850 (233)	Martillo neumático, modelo 850 (puertas).
Chapistería modelo 850 (233)	Martillo neumático, modelo 850 «Coupe».
Chapistería modelo 850 (233)	Soldadura a puntos.
Chapistería modelo 850 (233)	Soldadura al arco.
Chapistería modelo 850 (233)	Discado y pulido.
Chapistería modelo 124 (234)	Soldadura a puntos.
Chapistería modelo 124 (234)	Soldadura al arco.
Chapistería modelo 124 (234)	Discado y pulido.
Entretención de matrices (239)	Movimiento de matrices grandes.
Entretención de matrices (239)	Soldadura al arco.
Montaje modelos 850 y 124 (246)	Jefes de equipo de repaso de carrocería en la que se efectúa soldadura con aleación plomo-estaño.
Hornos (311)	Vigilancia de hornos.
Colada por gravedad (315)	Movimiento de novos entre máquinas.
Colada por gravedad (315)	Operaciones de tratamientos térmicos, temple y revenido.
Entretención (319)	Egrase y reparación puentes-grúa.
Entretención (319)	Soldadura al arco.
Servicio de producción (461)	Suministro de materiales a la sección 117.
Servicio de producción (461)	Distribución de materiales a la sección 232, afectados por ambiente grupo de depósitos.
Servicio de producción (461)	Suministro de materiales a la sección 232, afectados por ambiente grupo de depósitos.
Servicio de producción (469)	Movimiento de materiales (carretilleros) en la sección 232, afectados por ambiente grupo de depósitos.
Servicio de verificación (532)	Operaciones de verificado en la sección 232, afectados por ambiente grupo de depósitos.

Rendimiento	Módulo (M)						
91	2,24	94	2,74	101	3,16	106	3,24
92	2,30	97	2,84	102	3,16	107	3,25
93	2,44	98	2,94	103	3,16	108	3,27
94	2,54	99	3,04	104	3,21	109	3,29
95	2,61	100	3,14	105	3,22	110	3,30

ANEXO NUMERO 3

FACTORIA

Directos de producción inferior y otros indirectos y rendimiento módulo

Valor del módulo en función del rendimiento

Rendimiento	Módulo (M)						
75	0,81	84	2,05	93	2,60	102	2,95
76	0,93	85	2,14	94	2,65	103	2,98
77	1,12	86	2,22	95	2,70	104	3,00
78	1,30	87	2,29	96	2,75	105	3,03
79	1,46	88	2,36	97	2,79	106	3,05
80	1,61	89	2,42	98	2,83	107	3,07
81	1,74	90	2,48	99	2,86	108	3,10
82	1,85	91	2,53	100	2,89	109	3,12
83	1,96	92	2,59	101	2,92	110	3,14

ANEXO NUMERO 4

FACTORIA

Indirectos

Valor del módulo en función del factor «S»

Factor «S»	Módulo (M)						
75	1,34	84	1,82	93	2,05	102	2,48
76	1,24	85	1,87	94	2,10	103	2,53
77	1,20	86	1,72	95	2,15	104	2,57
78	1,34	87	1,77	96	2,19	105	2,62
79	1,49	88	1,81	97	2,24	106	2,67
80	1,40	89	1,86	98	2,29	107	2,72
81	1,48	90	1,91	99	2,34	108	2,76
82	1,53	91	1,95	100	2,38	109	2,81
83	1,57	92	2,00	101	2,43	110	2,86

ANEXO NUMERO 5

DIVISION COMERCIAL

Directos

Valor del módulo en función del rendimiento

Rendimiento	Módulo (M)						
75	0,07	82	1,85	89	2,42	95	2,72
76	0,91	83	1,95	90	2,43	96	2,76
77	1,12	84	2,05	91	2,53	97	2,79
78	1,30	85	2,14	92	2,59	98	2,83
79	1,46	86	2,22	93	2,62	99	2,86
80	1,61	87	2,29	94	2,63	100	2,89
81	1,74	88	2,36				

ANEXO NUMERO 6

DIVISION COMERCIAL

Indirectos

Valor del módulo en función del factor «S»

Factor «S»	Módulo (M)						
75	1,08	79	1,35	83	1,45	87	1,60
76	1,12	80	1,30	84	1,47	88	1,64
77	1,17	81	1,24	85	1,51	89	1,68
78	1,21	82	1,38	86	1,56	90	1,73

Factor «S»	Módulo (M)						
91	1,77	96	2,99	101	2,38	106	2,42
92	1,81	97	2,03	102	2,35	107	2,46
93	1,85	98	2,07	103	2,39	108	2,51
94	1,90	99	2,12	104	2,35	109	2,55
95	1,94	100	2,16	105	2,38	110	2,59

ANEXO NUMERO 2

DIVISION COMERCIAL

Servicios	Denominación del trabajo
<i>Trabajos que corresponden al grupo III</i>	
Almacén central de recambios ubicado en factoría	Cuarto tratamiento de Aluminio
<i>Trabajos que corresponden al grupo IV</i>	
Talleres de reparación de automóviles de minas. Filiales de D. Comercial.	Pintura, chapa, limpieza radiadores, soldadura Trabajos de altura por limpieza de cristales en fachadas.

ANEXO NUMERO 3

Periodo de vigencia de los tiempos

Tiempo	Desde la	Hasta la	Tecnología	Introducción nuevo modelo
Estimado o preventivo.	Introducción de la fabricación de la pieza.	Fecha de puesta en vigor del tiempo d. inicio.	3 meses	12 meses
Inicio	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	Fecha de realización del cronometraje	9 meses	12 meses
Cronometrado.	Entrada en vigor del tiempo cronometrado.	Modificación tecnológica.	Indeterminado	

Definiciones

Tiempo estimado:

Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utiliza para determinar los datos de carga de máquinas, costo y otros de tipo técnico.

Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el periodo necesario para poder realizar los primeros cronometrajes que sirvan para fijar tiempos de inicio.

Tiempos de inicio:

Es el tiempo que se obtiene en el taller mientras se realiza la operación con el tiempo estimado utilizando cronómetro, si bien no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que lo útiles estén perfectamente a punto. Debe estar en vigor el periodo necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

Tiempo cronometrado o concedido:

Es el tiempo que se obtiene por la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método, descomponiendo la operación en elementos y tomando el número de observaciones que se precisan para obtener las garantías necesarias. No sufrirá variación posterior, salvo en los casos previstos en el Reglamento de Régimen Interior, Convenio Colectivo o Reglamentación Nacional Siderometalúrgica.

ANEXO NUMERO 4

Eficiencia relativa de la factoría

La eficiencia relativa de la factoría se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Eficiencia relativa} = \frac{\text{Eficiencia absoluta del mes}}{\text{Eficiencia absoluta del año 1965}}$$

La eficiencia absoluta es el resultado del siguiente cociente:

$\frac{\text{Horas producidas}}{\text{Horas de presencia}}$

Las horas producidas son el resultado de valores según los tiempos tipo establecidos, la producción de coches y recambios efectuada durante el mes.

Las horas de presencia se refieren al mismo periodo, y para su determinación se computa la presencia real en factoría de todo el personal, excepto la del personal superior y las horas de adaptación de la mano de obra directa en su periodo de adiestramiento.

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Oviedo por la que se declara no procede la necesidad de ocupación del terreno que se cita.

Con esta fecha, esta Delegación Provincial ha acordado lo siguiente:

Visto el expediente de expropiación forzosa instruido a instancia de don Constantino Fernández San Julián para la ocupación de una parcela en la calle de Artes Gráficas, barrio de Natahoyo, de Gijón;

Resultando que en 11 de octubre de 1967 se solicita por don Constantino Fernández la incoación de expediente con el objeto de ocupar la citada parcela para su afectación a taller de elaboración de mineral de manganeso, procedente de la concesión «La Picotas», número 23.732, perteneciente al peticionario;

Resultando que en 2 de marzo de 1970 se emite informe por el Ingeniero de Minas de la Delegación Provincial manifestando que no justifica la necesidad de ocupación «la distancia a la mina (85 kilómetros), ni su situación para depósito de minerales, ni sus comunicaciones deficientes»;

Resultando que el Abogado del Estado Jefe de la provincia emite su informe manifestando que al faltar uno de los requi-