

# MINISTERIO DE TRABAJO

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical en la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares».**

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», suscrito por las partes en 24 del pasado mes de junio, y

Resultando: Que habiéndose frustrado en las dos fases de su tramitación el referido Convenio, se iniciaron en esta Dirección General los trámites que, a efectos de dictar norma de obligado cumplimiento, se establecen en la Ley de 24 de abril de 1968 y en el Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del propio año, en el transcurso de los cuales, ante la posibilidad de que se lograra un acuerdo, las partes solicitaron la reposición de las deliberaciones a la segunda fase del Convenio;

Resultando: Que reanudadas las negociaciones en su segunda fase y logrado el acuerdo en la citada fecha de 24 de junio último, en la que el Convenio fue suscrito, por la Secretaría General de la Organización Sindical, se remitió a esta Dirección General el citado Convenio, acompañado del informe a que se refiere el artículo primero, tras del Decreto-ley 22/1968, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación de Convenios Colectivos Sindicales;

Resultando: Que en razón de la elevación retributiva que sobre los salarios fijados en el anterior Convenio representa el Convenio nuevo y de la cláusula de posible repercusión en precios contenida en su artículo 71, de conformidad con lo previsto en el artículo segundo, dos, a) y b), del Decreto-ley 22/1968, de 9 de diciembre, previo informe de la Subcomisión de Salarios, fue elevado el Convenio a la Superioridad, la cual dió su conformidad al contenido del mismo en sesión celebrada en 24 de los corrientes;

Resultando: Que remitido el Convenio a la Dirección General de la Seguridad Social, a efectos del oportuno informe, fue éste emitido con fecha del pasado día 20;

Resultando: Que de acuerdo con lo que determina el artículo 71 del Convenio, su vigencia está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 40 del Contrato entre el Ministerio de Marina y el Instituto Nacional de Industria, aprobado por Decreto de 10 de septiembre de 1968, que regula las relaciones entre dicho Ministerio y la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.», habiéndose sometido el contenido del Convenio a la consideración del citado Ministerio;

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando: Que en razón del ámbito interprovincial del Convenio, compete a esta Dirección General dictar la presente Resolución, con arreglo a lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1968 y sus correspondientes del Reglamento de 22 de julio del propio año;

Considerando: Que en el texto del Convenio no se advierte ninguna de las cláusulas de ineficacia determinadas en el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1968, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, y que aquél se ajusta asimismo a lo que determina el Decreto-ley 22/1968, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios;

Vistos los citados preceptos legales y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le están conferidas,

Acuerda lo que sigue:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical en la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», suscrito por las partes en 24 de junio próximo pasado.

Segundo.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que, con arreglo a lo que determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1968, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, en la redacción dada al mismo por la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962 no cabe recurso alguno contra ella en la vía administrativa.

Tercero.—Que esta Resolución y el Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 26 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LAS FACTORIAS DE LA «EMPRESA NACIONAL BAZÁN DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES» DE CÁDIZ, LA CORUÑA Y MURCIA

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCIÓN 1.ª OBJETO, CARÁCTER Y ÁMBITO

##### Objeto del Convenio

Artículo 1.º De acuerdo con el espíritu y la letra de la Ley de 24 de abril de 1968 y el Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año, el Convenio Colectivo Sindical para el personal de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares» persigue los objetivos siguientes:

I. Procurar el bienestar de los trabajadores para de ese modo obtener:

- La satisfacción en el trabajo.
- La voluntad de cooperación.
- La integración de individuos y grupos en la comunidad de la Empresa a través de la participación de sus representantes.

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

##### Carácter del Convenio

Art. 2.º Las condiciones pactadas son, en conjunto, más favorables que las mínimas legales que al productor corresponden; no hay cláusula alguna que merme o disminuya las facultades que son propias de la Empresa, ni que cause perjuicio a la economía del país, por lo que el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo no está en oposición al artículo tercero de la Orden ministerial de 22 de julio de 1968.

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

##### Ámbito territorial

Art. 4.º Territorialmente, el presente Convenio es de aplicación a las factorías de la «Empresa Nacional Bazán», en todos sus departamentos y secciones de las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia, con las variantes, en cuanto a las secciones de Obras Civiles, que se especificarán en el apéndice correspondiente.

##### Ámbito personal

#### Art. 5.º:

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

2.º Quedan excluidos:

- Los Aprendices.
- Los menores de dieciocho años.
- Los Ingenieros, Arquitectos, Licenciados y demás técnicos superiores contratados como tales.

El personal que determina el artículo 2.º del Reglamento Nacional de la Empresa.

3.º Al personal que durante la vigencia de este Convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de la duración de su contrato.

#### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

##### Vigencia, duración y prórroga

Art. 6.º Los efectos económicos del presente Convenio se retrotraen al 1 de febrero de 1970, liquidándose los atrasos por todos los conceptos, a partir del mes de agosto, en seis plazos de 850 pesetas brutas mensuales por persona, abonables en los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 1970 y enero de 1971. Sin embargo, los atrasos mencionados se liquidarán en función de la presencia en el trabajo de cada productor y se multiplicarán por el coeficiente personal de absentismo correspondiente al período de retroactividad, no computándose como faltas de asistencia las ausencias producidas por enfermedad y accidente.

Al personal que perciba la garantía de percepciones a que se refiere el artículo 19 le serán descontadas hasta 500 pesetas de las 850 correspondientes a la retroactividad en cada uno de los meses en que se abone esta cantidad.

Tendrá el Convenio una duración de dos años, finalizando su vigencia en 31 de enero de 1972, prorrogándose de doce en doce meses, automáticamente, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal

##### Rescisión y revisión

Art. 7.º La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio habrá de hacerse con tres meses de antelación, como

mínimo, a su término o prórroga en curso, ante la Autoridad laboral competente.

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

En caso de rescisión, al finalizar el plazo de vigencia se considerará de aplicación el Convenio rescindido hasta tanto no se dispusieran por la autoridad laboral competentes nuevas normas a las que ajustarse.

Art. 8.º Cualquier variación en la cuantía del importe de las cotizaciones a la Seguridad Social originada por normas legales podrá determinar la interrupción del presente Convenio.

Art. 9.º Caso de interrumpirse la vigencia del presente Convenio por el motivo citado en el artículo anterior, se iniciará la revisión del Convenio para acomodarlo a las nuevas condiciones económicas.

A tal efecto, se procederá del modo siguiente:

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

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

3. Los acuerdos que adopte la Comisión Mixta de revisión serán sometidos a los trámites y aprobación previstos en la Ley de 24 de abril de 1958 y Reglamento para su aplicación de 23 de julio del mismo año y disposiciones complementarias dictadas al efecto o en aquel entonces en vigor.

4. En tanto no se llegue a un acuerdo, se estará a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 7.º

### SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN, GARANTÍA DE PERCEPCIONES Y EXENCIÓN DE COTIZACIÓN

#### Compensación

Art. 10. Las condiciones pactadas absorben y compensan las que anteriormente rigiesen por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, contrato individual o cualquier otra causa de esta índole.

#### Absorción

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

#### Garantía de percepciones

Art. 12. Ningún productor, como consecuencia de lo pactado en este Convenio, percibirá anualmente una retribución total, excluidas las horas extraordinarias, inferior a la globalmente devengada en el período anual anterior a la aprobación de este Convenio, siempre que exista homogeneidad de circunstancias. Al personal que en el momento de entrar en vigor este Convenio venga percibiendo alguna cantidad en concepto de garantía de percepciones, procedente de Convenios anteriores, se le respetará lo que por este exclusivo concepto perciba por encima de 500 pesetas mensuales.

En casos anómalos, la falta de acuerdo entre las partes será resuelta por la Autoridad laboral competente, previo informe de la Comisión Mixta de Convenio.

#### Exención de cotización

Art. 13. Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio estarán exentas de cotización a la Seguridad Social salvo lo dispuesto a este respecto para accidentes de trabajo.

### SECCIÓN 4.ª COMISIÓN MIXTA

Art. 14. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.º, apartado 2.º de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958, se creará, en el plazo de un mes, desde la aprobación del Convenio, una Comisión Mixta Paritaria en cada provincia, que se encargará de la vigilancia del cumplimiento de lo convenido.

Art. 15. Cada Comisión Mixta Provincial estará formada por un Presidente, cuatro representantes designados por la parte económica y cuatro representantes por la parte social, uno por cada grupo profesional, uno de los cuales de cada representación deberá haber tomado parte en las deliberaciones del Convenio Colectivo.

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

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

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

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

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

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

#### Comisión Mixta Interprovincial

Art. 20. Para unificar criterios sobre asuntos fundamentales de interés general se creará en el plazo de dos meses una Comisión Mixta Interprovincial, constituida por un Presidente, dos representantes sociales y dos de la parte económica por cada Comisión Mixta Provincial, con sus correspondientes suplentes, que completarán los cuatro grupos profesionales.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría.

#### Designación de Presidentes

Art. 21. Los Presidentes de la Comisión Mixta Provincial y de la Interprovincial serán designados de acuerdo con las instrucciones de la Circular de la Secretaría General de la Organización Sindical de fecha 3 de septiembre de 1962. (Núm. 458.)

## CAPÍTULO II

### Régimen de trabajo

#### SECCIÓN 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

(Sistema que se aplica)

Art. 22. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. En uso de esta facultad se incluye en el anexo IV de este Convenio una somera descripción del sistema adoptado.

En consecuencia, a los distintos puestos de trabajo de la Empresa se les atribuye una determinada valoración y, en función de la misma, de la categoría profesional y de la cantidad de trabajo desarrollado y de otros conceptos, se les asignará a los productores su remuneración correspondiente.

#### SECCIÓN 2.ª CANTIDAD DE TRABAJO

Art. 23. La unidad media de trabajo (Gh) es la cantidad de trabajo útil desarrollado en una hora, por un hombre capacitado y adaptado al puesto, trabajando a velocidad normal y teniendo en cuenta el descanso correspondiente.

#### Velocidad

Art. 24. Velocidad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, pero sin un estímulo especial en la producción (velocidad normal = 100).

#### Actividad

Art. 25. Se entiende por actividad en el trabajo la relación existente entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido, expresado en horas.

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

#### Actividad normal

Art. 26. Actividad normal es la obtenida por los productores cuando la relación entre las unidades de trabajo realizadas y el tiempo invertido, expresado en horas, es igual a la unidad.

### SECCIÓN 3.ª VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y CALIFICACIÓN

Art. 27. Se entiende por valoración de un puesto de trabajo el resultado de la medición del mismo en función de los factores fisiológicos, profesionales, industriales y circunstanciales.

Las valoraciones se revisarán al introducir en el puesto algún medio mecánico o de otra naturaleza para asignarle la nueva valoración que corresponda, sin perjuicio de que el trabajador mantenga los ingresos que venía obteniendo, hasta que se le designe un nuevo puesto, de acuerdo con su calificación personal.

#### Calificación

Art. 28. La calificación es la puntuación que se le asigna a un productor en función de la valoración del puesto que ocupa y de la categoría que ostenta.

La petición individual de revisión de la calificación será resuelta en el plazo de un mes.

El manual de calificación, base de este sistema, especialmente adaptado a la Empresa, podrá consultarse para cualquier duda a respecto.

#### Cambios de calificación. Procedimiento y efectos

Art. 29. Cuando un productor cambie a un puesto de mayor valoración y permanezca en él con carácter de continuidad durante un período de treinta días naturales, al cabo de ellos se le asignará la calificación correspondiente.

Cuando un productor, durante un período de tres meses, ocupe un puesto de mayor valoración durante más del 50 por 100 del tiempo, aun de modo discontinuo, se le asignará la calificación correspondiente, comprometiéndose por su parte a trabajar en el citado puesto mientras conserve dicha valoración.

Cuando un productor cambie a un puesto de menor valoración y permanezca en él con carácter de continuidad durante un período de tres meses, al cabo de ellos se le asignará la calificación correspondiente. Estos cambios afectarán única y exclusivamente al incentivo de cada productor.

Cuando un productor ascienda de categoría profesional, se le asignará, con efectos inmediatos, la nueva calificación que le corresponda.

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

#### Causas del cambio de calificación

Art. 30. Son causas de cambio de calificación el cambio de puesto de trabajo y el cambio de categoría.

Son causas principales de cambio de puesto de trabajo las siguientes:

a) Obtener una actividad o rendimiento en el trabajo por debajo del mínimo exigible por causas imputables al trabajador durante dos meses consecutivos o tres alternos en el período de un año.

b) No alcanzar un nivel admisible en calidad durante los mismos períodos que en el caso anterior.

c) Falta de trabajo en su puesto.

d) Designación de la Empresa por necesidades organizativas.

Se comunicarán los cambios de puesto al Jurado previamente, siempre que sea posible.

Actividad mínima exigible y disminución de rendimientos en el trabajo

Art. 31. Durante la vigencia de este Convenio, la actividad mínima exigible será la actividad normal.

Para actividades inferiores a 1,00 se percibirá el jornal correspondiente.

La disminución reiterada del rendimiento, por debajo del mínimo exigible, durante dos meses consecutivos o tres alternos dentro de un semestre, además del posible traslado a otro puesto de trabajo previsto en el artículo 30, dará lugar a las sanciones que corresponden de acuerdo con la normativa legal. Estos plazos no serán tenidos en cuenta en el supuesto de que la disminución voluntaria en el rendimiento individual o colectivo afecte a la disciplina en el trabajo.

### CAPITULO III

#### Régimen de retribuciones

Art. 32. La remuneración de cada productor estará constituida por la suma de los tres siguientes conceptos:

- Sueldo o jornal.
- Incentivo.
- Otras retribuciones.

Art. 33.

- Jornales y sueldos:

Serán los recogidos en el anexo I para cada categoría profesional y se tendrán en cuenta como tales en los casos que en el presente Convenio se especifican.

#### b) Incentivo:

El incentivo se compone de dos partes: prima a la producción y complemento de regularización. El incentivo se cobrará para actividades iguales o superiores a la normal.

##### b.1) Primas a la producción.

###### b.1.1) Personal obrero directo:

Su incentivo será el valor reflejado en la tabla del anexo III, dependiendo de la calificación técnica y la actividad alcanzada en el mes contable de que se trate por cada productor.

Para el trabajo efectuado a control indirecto o cualquier otro sistema de valoración las cantidades de la tabla del anexo III se verán afectadas por los siguientes coeficientes:

— 0% siempre que en conjunto para el taller o Centro correspondiente el tiempo total empleado en trabajos a control directo con «Tarifas técnicas» suponga menos del 90 por 100 y más del 75 por 100 del tiempo total trabajado por el conjunto de operarios directos.

— 0,8 siempre que en conjunto para el taller o Centro correspondiente el tiempo total trabajado a control directo con «Tarifas técnicas» suponga menos del 75 por 100 del tiempo total trabajado por el conjunto de operarios directos.

###### b.1.2) Personal obrero indirecto.

Se aplicará la siguiente fórmula:

$$I/\text{hora} = 0,55 (K + a) \text{ Im/h.}$$

en la que

Im/h. = Incentivo medio horario correspondiente a un operario directo con la misma calificación técnica que el indirecto (valor de A) de que se trate y con el rendimiento medio del Centro de trabajo al que pertenezca (o en su defecto, de factoría), según la tabla del anexo III.

a = Coeficiente de «rendimiento y méritos personales», revisable periódicamente y que podrá tomar valores entre 0,06 y [0,20] pero de manera que para el conjunto de productores al que se aplique el valor medio de a sea igual a 0,13 (véase anexo II sobre los criterios para la determinación del valor de a).

K = Será la unidad para el presente Convenio.

Para los puestos de Recadero, Barrendero, Limpiadora, vigilancia y limpieza, servicio de garaje, movimiento y limpieza, pañolero C. se aplicará la fórmula siguiente:

$$I/\text{hora} = 0,45 \left[ \frac{F}{a} + a \right] \text{ Im/h.}$$

###### b.1.3) Empleados.

Su incentivo será el valor reflejado en la tabla del anexo III, dependiendo de la calificación técnica y el valor de a asignado a cada productor.

##### b.2) Complemento de regularización de incentivo.

Este complemento se abonará de acuerdo con la calificación técnica y categorías o sueldos y en los casos que se especifican en las tablas del anexo III.

##### c) Otras remuneraciones:

En estas retribuciones entran los conceptos siguientes:

###### Premios:

Recargo de horas extraordinarias.  
Premios de nocturnidad.  
Bonificación de turnos.  
Bonificación de Jefe de equipo.  
Indemnización comida.  
Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios.  
Deterioro de comida.  
Gratificación de buceo.  
Tiempo por tiempo.  
Indemnización de cena.  
Pruebas de mar.  
Trabajos especiales.  
Quebranto de moneda.

###### Plusas:

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

###### Devengos extrasalariales:

Viajes y dietas.  
Plus de distancia.  
Desgaste de herramientas.

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

La valoración y abono de los conceptos indicados se realizarán con independencia de los conceptos a) y b) del artículo 33, siendo la suma la retribución total efectiva del trabajador.

La determinación de la cuantía de cada uno de ellos se hará de acuerdo con las estipulaciones que se establecen en los artículos posteriores de este capítulo y, en su defecto, de acuerdo con las prescripciones del Reglamento de Régimen Interior vigente en la actualidad.

Las prestaciones de protección a la familia (antiguo plus y subsidio familiar), se abonarán por delegación de órgano gestor de la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto por la Ley y Reglamento de la misma.

**Valor de la hora extraordinaria de Convenio y recargos**

Art. 34. Las horas trabajadas en régimen de jornada extraordinaria, incluidos los recargos correspondientes, se abonarán, para los distintos supuestos, en la cuantía total que se recoge en las tablas del anexo III.

El valor de las horas extraordinarias se calculará dividiendo el jornal por ocho horas, para mano de obra, y el sueldo por cien pesetas para todo el personal empleado.

**Antigüedad**

Art. 35. La antigüedad perfeccionada en quinquenios y trienios, según determinan los artículos 67 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior, se abonará, para cada categoría profesional, en la cuantía que recogen las tablas del anexo I.

**Gratificaciones periódicas fijas**

Art. 36. Para conmemorar las festividades del 14 de julio y Navidad se abonarán a todos los productores dos gratificaciones extraordinarias más antigüedad, cuya cuantía se indica en el anexo I.

Asimismo, coincidiendo con la liquidación de octubre de 1970 y abril de 1971, se concederá en cada una de dichas fechas una gratificación de 1.800 pesetas, iguales para todo el personal.

**Trabajos a turno**

Art. 37. Las bonificaciones establecidas en el artículo 89 del Reglamento de Régimen Interior para estas jornadas especiales, se calcularán utilizando las tablas que para este fin se recogen en el anexo III.

**Trabajo tiempo por tiempo y deterioro de comida**

Art. 38. Las gratificaciones que por estos conceptos se especifican en el Reglamento de Régimen Interior, en sus artículos 91 y 95, se abonarán de acuerdo con la tabla siguiente:

Días/requisitos	Importe — Pesetas	Conceptos
De lunes a viernes:		
a) Come en factoría o en comedor .....	11	MH
b) Come en su casa:		
Sin aviso .....	32	MH DC
Con aviso .....	21	DC
Sábados:	11	MH
MH = Modificación de horario habitual .....	En medio de la jornada.	
DC = Deterioro de comida .....		

**Indemnización de cena**

Art. 39. En caso de prolongación de jornada después de las dieciocho horas, sobrepasando en trabajo continuado las veintitrés quince, de no haber sido avisado, percibirá el productor 55 pesetas como indemnización de cena. Esta gratificación será de aplicación al personal a turno, cuando sin aviso previo sobrepase cinco horas quince minutos de trabajo continuado en régimen de extraordinaria.

**Viajes y dietas**

Art. 40. Las dietas que se establecen en este artículo se abonarán en las comisiones de servicio a más de 30 kilómetros y que obliguen a permanecer fuera de la localidad propia. Para el día de salida y para el día de llegada, la dieta se percibirá completa.

Se establecen dos criterios en función de los cuales varían las condiciones de las dietas correspondientes:

- 1.º Duración de la comisión.
- 2.º Categoría profesional del comisionado.

Categorías	Duración de la comisión	
	A	B
<b>Grupo primero:</b>		
Ayudantes de Ingeniero, Jefes de organización, Jefes administrativos, Delineantes, Proyectistas y Maestros de taller .....	550	450
<b>Grupo segundo:</b>		
Encargados, Delineantes de primera, [Oficiales de primera y Jefes de equipo] .....	500	400
<b>Grupo tercero:</b>		
Resto del personal afectado por el Convenio ...	450	350

En cada comisión de servicio se percibirán hasta siete dietas del tipo A, por cada población distinta en que deba desarrollarse la comisión. Para los restantes días, la dieta correspondiente será la del tipo B, independientemente de lo que le corresponda por gastos de viaje.

Aparte de las cantidades consignadas como dieta, el personal comisionado tendrá derecho a percibir, exclusivamente mientras permanezca en tal situación, una retribución calculada sobre la base del promedio de sus percepciones por todos los conceptos en el mes inmediatamente precedente.

Las dietas en provincias insulares, extranjero y garantía en buques será discrecional.

Gratificaciones por desplazamiento a centros de trabajo situados fuera del recinto de los Arsenales.

Art. 41. 1. Los productores de las Secciones Navales de las factorías de El Ferrol, Cartagena y San Fernando (incluyendo estas últimas la Fábrica de Artillería, Minas y Varadero de Puntales), que hayan de desplazarse para prestar sus servicios durante la jornada completa en centro laboral u otra obra situada fuera del recinto de los Arsenales, cuando el lugar de trabajo diste dos kilómetros y medio, o menos, del mismo, percibirán la cantidad de 15 pesetas por día de asistencia, cuando no haya lugar a dietas.

2. Cuando el centro de trabajo esté situado a más de dos kilómetros y medio, la gratificación será de 75 pesetas, siempre que la comida del mediodía tenga que realizarse fuera de su domicilio o comedor de la Empresa.

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

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

4. Esta última gratificación y la señalada en el punto 1 se abonarán siempre que la Empresa no facilite medios de transporte.

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

**Licencias retribuidas**

Art. 42. Las licencias que se establecen en el artículo 115 del Reglamento de Régimen Interior se liquidarán, cuando haya derecho a su percepción sobre el jornal o sueldo asignado más antigüedad, exclusivamente.

**Premio de nocturnidad**

Art. 43. En el caso de trabajo extraordinario nocturno a partir de las veintidós horas y hasta las seis de la mañana siguiente, se percibirá un premio de nocturnidad de 15 pesetas por hora.

**Personal en situación inactiva**

Art. 44. El personal que se encuentre en situación de inactividad percibirá un subsidio de cuatro pesetas por hora en aquellas interrupciones que sean mayores de dos horas.

Por su parte, los productores se comprometen a trabajar en otro puesto de trabajo distinto del suyo habitual, cuando estén en la citada situación, y a asistir, si así se les requiere, teniendo en cuenta sus aptitudes, a los cursos de transformación profesional que pueda establecer la Empresa para adaptarse a otros puestos de trabajo. En otro caso, el productor dejará de percibir el subsidio de paro.

*Pruebas de mar*

Art. 45. Se modifican las gratificaciones establecidas en el artículo 90 del Reglamento de Régimen Interior, abonándose por los mismos conceptos las cantidades siguientes:

	Pesetas
Para servicios en cubierta .....	55
Para máquinas y calderas .....	70

Cuando el personal de la Fábrica de Artillería de San Fernando haya de concurrir a pruebas de polígono de tiro, se le abonará la gratificación prevista para el personal de servicio de cubierta.

*Vacaciones.—Personal obrero*

Art. 46. El personal obrero disfrutará de una vacación de quince días laborables, calculándose sobre el jornal asignado, antigüedad y el promedio del incentivo y/o subsidio de paro obtenido en jornada normal durante los tres últimos meses de presencia dentro del año natural.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se concede a este personal una mejora en el período de vacaciones consistente en el aumento hasta veintidós días laborables, pero condicionando el expresado aumento a su disfrute o compensación a metálico según las necesidades del trabajo a juicio de la Dirección. Estos seis días de mejora se abonarán en las mismas condiciones que los quince días primeros.

*Vacaciones.—Personal empleado*

Art. 47. Serán de veintidós días laborables para el personal con más de un año de servicio en la Empresa, y de quince días laborables para el que lleve menos de un año, calculándose en ambos casos sobre el sueldo asignado, antigüedad y promedio del incentivo durante los tres últimos meses de presencia dentro del año natural.

*Quebranto de moneda*

Art. 48. El personal que efectúe pagos de jornales o sueldos percibirá 100 pesetas por pago, si éstos son decenales, y 75 pesetas cuando se realice semanalmente. Este premio será de 250 pesetas mensuales para Cajeros, Oficiales de Caja y Cajeros de Economía.

*Bonificación a los Jefes de Equipo*

Art. 49. Se acumulará a sus percepciones el 20 por 100 de su jornal, no teniendo repercusión alguna esta bonificación sobre otros conceptos retributivos.

*Plus especial de Barrenadores, Calafates y Remachadores*

Art. 50. Los trabajadores de estas especialidades que realicen esta clase de trabajo con máquina neumática percibirán, sobre su calificación un coeficiente de justificación de 1,08, y aquellos Albañiles que de forma continuada usen herramientas de este tipo.

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

*Indemnización por comida*

Art. 51. La gratificación por este concepto se establece en una cuantía de 55 pesetas.

*Desgaste de herramientas*

Art. 52. Se abonará dos pesetas por día de trabajo a los operarios, y una peseta cincuenta céntimos a los especialistas de los gremios que se señalan en el artículo 94 del Reglamento de Régimen Interior, en tanto que las herramientas de trabajo no pertenezcan a la Empresa.

*Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios*

Art. 53. En los casos en que se avisase oficialmente al personal que traiga comida, por tener que trabajar en extraordinario posteriormente por circunstancias anormales, se suspendiese la realización del mismo, se indemnizará al productor afectado en la cantidad de 20 pesetas, abonándosele además el transporte en líneas regulares de servicio público o que por la Empresa se facilite otro medio de traslado.

*Trabajos especiales*

Art. 54. El personal de mano de obra percibirá dos pesetas por cada hora de trabajo que intervenga en los que a conti-

nuación se detallan, en tanto no se apliquen al trabajo medios de protección adecuados que permitan eliminar en lo sustancial su anormalísima peligrosidad, penosidad o toxicidad.

- Trabajos en el interior de tragantes y chimeneas de buques en servicio.
- Trabajos en el interior de calderas y condensadores de buques en servicio.
- Trabajos en dobles fondos con altura inferior a un metro.
- Trabajos en válvulas de aspiración, bocinas y limeras del timón, galerías y pozos de casa de bombas.
- Timbrado de seguridades de buques en servicio.
- Trabajos en vitrofil y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de paños de buques y grúas-torres.
- Soldadura de piezas pesadas en caliente.
- Instalación de canalones, carriles y cerchas metálicas en edificios de más de ocho metros.
- Rebabado de piezas fundidas.
- Chorro de arena seca.
- Carga y descarga de camiones vagones de cemento y en hormigoneras.
- Taller de galvanizado.

Los restantes trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos se abonarán integrados en la calificación del puesto de trabajo y en el complemento de regulación del incentivo.

*Gratificación de buceo*

Art. 55. Por la primera hora de inmersión cada día se abonará al personal que la realice una gratificación de 20 pesetas y de cinco pesetas por cada media hora más o fracción de la misma.

## CAPITULO IV

## SECCIÓN 1.ª CONDUCTORES Y PERSONAL POLIVALENTE

Art. 56. Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicios los Conductores de ómnibus, camiones y grúas automóviles, debiendo todos ellos estar en posesión de permiso de conducir de primera categoría especial. No obstante, los actuales Conductores que no tengan permiso de esta categoría serán respetados en sus puestos y la Empresa dará facilidades para obtener el carnet de primera especial, abonándosele los gastos, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

*Personal polivalente*

Art. 57. Personal polivalente es aquel que teniendo una especialidad profesional básica la complementa con conocimientos de habilidades parciales de otras especialidades, que guardan relación con la función que realiza y que le permiten efectuar su labor de forma más independiente.

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

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

## SECCIÓN 2.ª JORNADA CONTINUADA Y CONTROL DE PRESENCIA, HORARIO

*Jornada continuada de verano*

Art. 58. Se establece para todo el personal una jornada continuada de verano de siete horas ininterrumpidas, durante los meses de julio, agosto y septiembre, manteniéndose la misma duración semanal de la jornada en los distintos grupos, respetándose las jornadas inferiores a los centros que tradicionalmente las vienen disfrutando.

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

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

*Control de presencia*

Art. 59. Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada son de presencia en el puesto de trabajo. La incorporación al comienzo de la jornada deberá ser en condiciones de comenzar el trabajo efectivo, es decir, con ropa y útiles de trabajo. Para el personal que trabaje fuera de los talleres se concederán cinco minutos más para la incorporación a su puesto, que podrán abandonar cinco minutos antes de la hora señalada. Los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo, así como su prematuro abandono serán objeto de especial vigilancia, sancionándose adecuadamente, salvo casos justificados.

*Jornada-horario*

Art. 59 bis. Los empleados con jornada inferior a cuarenta y ocho horas semanales que pasaron voluntariamente a la de cuarenta y ocho horas, de acuerdo con el artículo 107 del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, mediante el abono de una gratificación mensual podrán optar por volver a su jornada primitiva, dejando de percibir la gratificación o continuar en la actual; en este último caso seguirán percibiendo excepcionalmente dicha gratificación en los términos y condiciones que fué concedida.

## CAPITULO V

## Disposiciones varias

*Amortización de vacantes*

Art. 60. La amortización de vacantes de la plantilla aprobada no constituirá obstáculo para la promoción de los trabajadores a categorías superiores, debiendo, por consiguiente, procederse a dicha amortización por las categorías inferiores.

*Forma de pago*

Art. 60 bis. El pago de los salarios se efectuará por meses contables. No obstante, se darán anticipos a cuenta al personal obrero que lo solicite, de acuerdo con las costumbres de cada factoría.

*Prórroga en la utilización de la vivienda*

Art. 61. El personal que por razón de su trabajo ocupe vivienda de la Empresa se le mantendrá en el uso y disfrute de la misma una vez jubilado. Al fallecimiento del productor en activo o jubilado se entenderá prorrogado el arrendamiento a favor de la viuda de aquéllos hasta el fallecimiento de ésta, salvo que antes contraiga matrimonio.

Los huérfanos tendrán opción a la vivienda siempre si son inválidos, y en otro caso hasta su mayoría de edad, concediéndoseles un plazo de tres años para desalojar la misma, y en el supuesto de ingresar al servicio de la Empresa tendrán opción a estos derechos. No obstante, los huérfanos que contraigan matrimonio antes de la mayoría de edad, deberán desalojar la vivienda dentro de los seis meses inmediatos al casamiento.

*Prendas de trabajo*

Art. 62. Se dotará cada dos años a todo el personal obrero, así como al personal empleado relacionado con obras y que para su función lo requiera, de dos monos adecuados a su trabajo.

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

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

*Becas y bolsas de estudio:*

Art. 63. Se crean para hijos de productores y para enseñanza y estudios de grado medio 220 bolsas de 2.000 pesetas, repartidas en principio según se indica:

- 100 para la factoría de Ferrol.
- 60 para la factoría de Cartagena.
- 60 para las factorías de la provincia de Cádiz.

En las mismas condiciones y para estudios de Grado Superior se crean 20 becas correspondientes al alojamiento en Colegio Mayor y gastos de matrículas, repartidas en principio según se indica:

- 10 para la factoría de Ferrol.
- 5 para la factoría de Cartagena.
- 5 para las factorías de la provincia de Cádiz.

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

*Formación cultural:*

Art. 64. La Empresa procurará estimular la formación profesional y cultural de su personal, mediante acuerdos o colaboraciones con organismos o centros de estudios, organizando cursos para aquellos productores que manifiesten este deseo y cuando el número de solicitantes lo haga aconsejable.

*Jubilaciones:*

Art. 65. La Empresa concede a todo el personal de plantilla acogido a este Convenio una prestación de jubilación, consistente en el abono mensual, a partir de su cese en el trabajo, de la diferencia que pueda existir entre las prestaciones de la Seguridad Social, que en todo momento y por cualquier concepto le correspondan y el 85 por 100 de la cantidad que resulte de computar el jornal o sueldo, plus de antigüedad y promedio de incentivo que normalmente venía percibiendo en la jornada ordinaria.

Esta prestación se concederá con carácter vitalicio y para tener derecho a ella habrán de reunirse los siguientes:

*1. Requisitos:*

1.1. Estar en activo al cumplir los sesenta y cinco años y solicitar en dicha fecha el cese en la Empresa para disfrutar los beneficios que por edad, incapacidad u otras causas le correspondan como beneficiario de la Seguridad Social.

En el caso de que no se solicite el cese a los sesenta y cinco años, se perderá el derecho a esta prestación de jubilación.

1.2. A petición del interesado, con carácter excepcional, y por acuerdo no recurrible de la junta administradora del fondo, se podrá anticipar la edad para tener derecho al percibo de esta prestación en aquellos casos de productores de edad superior a sesenta años que presenten una incapacidad física que imposibilite su recuperación para el trabajo.

La Junta administradora fijará la prestación con cargo al fondo, que no podrá ser en ningún caso superior a la que le correspondiera si el productor hubiera cumplido los sesenta y cinco años.

1.3. La Empresa podrá, en casos excepcionales, contando con la conformidad de los interesados, retener a productores mayores de sesenta y cinco años, quienes mantendrán el derecho a percibir, desde que se jubilen, la prestación que les hubiera correspondido de haberlo hecho a dicha edad.

1.4. Para que cualquier productor que reúna las condiciones indicadas tenga derecho a la prestación total señalada, será preciso que haya prestado veinticinco años de servicio a la Empresa, disminuyéndosele el complemento en caso contrario en un 1 por 100 por cada año que le falte para completar los citados veinticinco años.

1.5. En la prestación de jubilación que se concede se efectuarán las absorciones correspondientes a la revalorización u otros incrementos de las pensiones de la Seguridad Social que se produzcan después de la jubilación del interesado.

*2. Órgano de Gobierno:*

El fondo de jubilación será administrado por una Junta constituida por tres representantes designados por el Director-Gerente y tres representantes del personal. Los representantes del personal serán necesariamente uno de cada Factoría, siendo obligatoriamente dos de ellos los Consejeros-Sociales, a menos que ambos sean de la misma Factoría, en cuyo caso sólo uno pertenecerá a la Junta administradora del fondo.

Mensualmente, la Junta de Administración reconocerá el derecho a las pensiones a que hubiere lugar, de acuerdo con las propuestas efectuadas.

*3. Financiación:*

3.1. Estas prestaciones serán abonadas con cargo al fondo que para tal fin se constituye en esta fecha, con una aportación de la Empresa igual al 3 por 100 de la nómina anual del personal afectado por el Convenio, haciéndose el ingreso de la cantidad que resulte por doceavas partes, todos los meses.

3.2. Asimismo, la Empresa ingresará en el fondo una cantidad equivalente al importe del 6 por 100 del capital de dicho fondo que no haya sido aplicado al abono de las prestaciones.

El ingreso de dicho porcentaje se efectuará del siguiente modo:

Al final de cada año se determinará la diferencia entre el capital del fondo en este momento y el 31 de diciembre anterior, y se abonará el 6 por 100 correspondiente al valor del fondo en 31 de diciembre anterior, más la mitad del incremento del fondo durante el año, si lo hubiera.

*Fallecimiento*

Art. 66. a) A partir de la aprobación de este Convenio, la Empresa concederá a la defunción de cualquier productor en activo, que no sea debida a causas catastróficas, el equivalente a una anualidad del último sueldo o jornal, antigüedad e incentivo percibido por el fallecido durante el año precedente.

b) El personal de plantilla de la Factoría en la que tenga lugar el fallecimiento hará, para el mismo fin, una aportación que será el 0,50 por 100 de sus retribuciones líquidas mensuales para las Factorías de Cartagena y San Fernando, y de 0,25 por 100 en la de El Ferrol. Las deducciones se harán en el mes contable siguiente a la fecha del fallecimiento.

c) Los acogidos a otros sistemas de seguros abonados por la Empresa, incluido el del Banco Vitalicio de España, deberán renunciar al mismo, por escrito, en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del Convenio, si optan por el sistema establecido en el presente artículo.

d) Se considerarán beneficiarios a estos efectos a la viuda o huérfanos menores de edad o mayores incapacitados que conviviesen con él habitualmente.

En el caso de que no dejase viuda o la descendencia antes referida, la percibirán los padres, en la cuantía de media anualidad, por parte de la Empresa, y la mitad de lo señalado en el punto b), por parte de los trabajadores, siempre que conviviesen a sus expensas.

Si no existiese persona alguna que reuniera las condiciones anteriores exigidas, la Empresa abonará únicamente las indemnizaciones señaladas en los artículos 136 y 137 del Reglamento de Régimen Interior sustituidos.

e) Todas estas prestaciones se concederán una vez acreditada la convivencia a sus expensas, honorabilidad, etc.  
El orden de preferencia se atenderá, en principio, a la voluntad del causante sobre los beneficiarios indicados.  
En su defecto, primero, viuda; después, hijos, y en último lugar, padres.

*Opción a plazas de ingreso*

Art. 67. El personal de la Empresa que reúna conocimientos técnicos acreditados por título oficial podrá acudir a las convocatorias anunciadas al efecto, teniendo preferencia en igualdad de condiciones sobre los candidatos no pertenecientes a la Empresa.

*Permisos*

Art. 68. Por razones de estudio debidamente acreditadas, se concederá permiso o excedencia no retribuidos durante el período lectivo, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan.

*Aplicación de la Reglamentación*

Art. 69. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Reglamento de Régimen Interior, siempre que no se oponga a lo que en estas cláusulas se pacta.

*Publicidad de este Convenio*

Art. 70. La Empresa suministrará copias de este Convenio en número de un ejemplar para cada tres productores.

*Repercusión en precios*

Art. 71. Dada la naturaleza de la cuantía de las variaciones en las diferentes remuneraciones que se fijan en este Convenio, no se puede consignar que no haya repercusión en los precios.  
Asimismo, teniendo en cuenta lo prevenido sobre repercusión a la Marina de las alteraciones de los jornales medios de la Empresa en el contrato entre el Ministerio de Marina y el Instituto Nacional de Industria, aprobado por Decreto de 10 de septiembre de 1966, que regula las relaciones de dicho Ministerio con la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares», la vigencia del presente Convenio está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 40 del referido contrato.

*Impuestos*

Art. 72. Todos los conceptos de las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del productor el pago de los impuestos correspondientes.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

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

**Apéndice para la aplicación de este Convenio al personal afecto a las Secciones de Obras Civiles**

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

1.ª En vez del sistema de retribuciones regulado en las secciones primera y segunda del capítulo III de este Convenio, la retribución directa del personal de mano de obra de esta Sección se compondrá de los jornales que figuran en el anexo I y del incentivo que por cada categoría se refleja en la tabla del anexo III.

También son de aplicación las retribuciones indirectas reseñadas en el artículo 33, salvo lo referente a desplazamientos y comida por esta causa.

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

3.ª En lo que se refiere a la suspensión del trabajo por inclemencias del tiempo, se regularán sus condiciones como sigue:  
En los casos de suspensiones de trabajo debidas a inclemencias del tiempo, la Empresa abonará a los productores de Obras Civiles el total de los salarios correspondientes a las horas o días perdidos por este motivo, entendiéndose por salario el jornal.  
El abono de estas cantidades será realizado en los días habituales.

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

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

Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la Empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias, repartiéndose aquéllas entre los días laborables de las semanas siguientes y realizándose esta prolongación de la jornada de acuerdo con lo previsto en el último párrafo del artículo 3.º de la Ley de 1 de julio de 1931, sobre jornada legal. Si la recuperación no se realizase por causa debida al trabajador, éste deberá reintegrar a la Empresa los salarios percibidos correspondientes a las horas no recuperadas, pudiendo ser descontadas de las liquidaciones. La misma obligación existirá cuando el trabajador cese voluntariamente teniendo pendiente horas para recuperar, o si, en las mismas condiciones, es despedido por causa imputable al trabajador.

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

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

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

**ANEXO I**

**Tabla de sueldos y jornales únicos por categorías, pagas extraordinarias y antigüedad**

EMPLEADOS Categorías	Sueldo o jornal	Pagas extraordi- narias de julio y diciembre c/u.	Ptas./mes por cada 1 % de antigüedad perfeccionada
<b>1.º TÉCNICOS TITULADOS</b>			
a) Ayudante de Ingeniero Jefe .....	8.400,--	6.800,--	68,--
b) Primer Ayudante de Ingeniero .....	8.000,--	6.500,--	65,--
c) Ayudante de Ingeniero Projectista de primera .....	8.000,--	6.500,--	65,--
ch) Segundo Ayudante de Ingeniero .....	7.600,--	6.000,--	60,--
d) Ayudante de Ingeniero Projectista de segunda .....	7.600,--	6.000,--	60,--
e) Capitán .....	8.000,--	6.500,--	65,--
f) Piloto .....	8.000,--	6.500,--	65,--
g) Primer Maquinista .....	7.200,--	6.000,--	60,--
h) Segundo Maquinista .....	6.800,--	5.000,--	50,--
i) Patrón de cabotaje .....	6.000,--	3.900,--	39,--
j) Mecánico mayor .....	6.400,--	4.400,--	44,--
k) Primer Mecánico naval .....	6.000,--	3.900,--	39,--
l) Segundo Mecánico naval .....	5.600,--	3.750,--	37,50
ll) Graduado social .....	7.200,--	5.500,--	55,--
m) Ayudante Técnico Sanitario .....	6.800,--	4.900,--	49,--
<b>2.º TÉCNICOS NO TITULADOS</b>			
<i>Técnicos de taller</i>			
a) Ayudante técnico Jefe .....	8.400,--	6.800,--	68,--
b) Ayudante técnico de primera .....	8.000,--	6.500,--	65,--
c) Ayudante técnico de segunda .....	7.600,--	6.000,--	60,--
d) Maestro de primera .....	7.200,--	5.500,--	55,--
e) Maestro de segunda .....	6.800,--	4.900,--	49,--
f) Encargado de primera .....	6.400,--	4.400,--	44,--
g) Encargado de segunda .....	6.000,--	3.900,--	39,--
h) Capataz de Peones especialistas .....	5.600,--	3.750,--	37,50
i) Capataz de Peones ordinarios .....	5.200,--	3.500,--	35,--
<i>Técnicos de oficina</i>			
a) Ayudante técnico Projectista Jefe .....	8.400,--	6.800,--	68,--
b) Ayudante técnico Projectista primera .....	8.000,--	6.500,--	65,--
c) Ayudante técnico Projectista segunda .....	7.600,--	6.000,--	60,--

EMPLEADOS Categorías	Sueldo o jornal	Pagas extraordi- narias de julio y diciembre c/u.	Ptas/mes por cada 1 % de antigüe- dad per- feccionada
d) Delineante Proyectista...	7.200,—	5.500,—	55,—
e) Dibujante Proyectista ...	7.200,—	5.500,—	55,—
f) Delineante de primera A.	6.800,—	4.900,—	49,—
g) Delineante de primera B.	6.400,—	4.400,—	44,—
h) Delineante de primera C.	6.000,—	4.250,—	42,50
l) Delineante de segunda...	5.600,—	3.700,—	37,—
j) Fotógrafo .....	6.000,—	3.700,—	37,—
k) Calcador .....	5.200,—	3.400,—	34,—
l) Reproductor de pianos ...	5.200,—	3.400,—	34,—
ll) Archivero .....	5.200,—	3.400,—	34,—
m) Auxiliar de oficina téc- nica .....	5.200,—	3.300,—	33,—
<b>Técnicos de laboratorio</b>			
a) Jefe de laboratorio .....	7.600,—	6.000,—	60,—
b) Jefe de sección .....	6.800,—	4.650,—	46,50
c) Analista de primera .....	6.400,—	4.400,—	44,—
d) Analista de segunda .....	5.600,—	3.700,—	37,—
e) Analista de laboratorio.	5.200,—	3.300,—	33,—
<b>Técnicos de diques</b>			
a) Jefe de dique .....	7.600,—	6.000,—	60,—
b) Jefe de muelles .....	6.800,—	4.650,—	46,—
c) Patrón de puerto y ría ...	6.000,—	3.750,—	37,50
d) Buzo y Hombre-rana ...	6.400,—	3.900,—	39,—
<b>Técnicos de organización</b>			
a) Ayudante técnico Jefe...	3.400,—	6.800,—	68,—
b) Ayudante técnico de pri- mera .....	8.000,—	6.500,—	65,—
c) Ayudante técnico de se- gunda .....	6.800,—	6.000,—	60,—
d) Jefe de organización de primera .....	7.200,—	5.500,—	55,—
e) Jefe de organización de segunda .....	6.800,—	4.900,—	49,—
f) Técnico de organización de primera A .....	6.400,—	4.250,—	42,50
g) Técnicos de organización de primera B .....	6.000,—	4.250,—	42,50
h) Técnico de organización de segunda .....	5.600,—	3.700,—	37,—
l) Auxiliar de organización	5.200,—	3.300,—	33,—
j) Revistador técnico de pri- mera .....	6.000,—	4.250,—	42,50
k) Revistador técnico de se- gunda .....	5.600,—	3.700,—	37,—
<b>Trazadores ópticos</b>			
a) Encargado .....	6.800,—	4.650,—	46,50
b) Trazador óptico de pri- mera .....	6.000,—	4.400,—	44,—
c) Trazador óptico de se- gunda .....	5.600,—	3.700,—	37,—
d) Auxiliar de trazado óp- tico .....	5.200,—	3.300,—	33,—
<b>Operadores de sistemas</b>			
a) Operador de primera ...	6.400,—	4.400,—	44,—
b) Operador de segunda ...	5.600,—	4.100,—	41,—
<b>3.º ADMINISTRATIVOS</b>			
a) Jefe superior .....	7.200,—	6.000,—	60,—
b) Jefe de primera .....	7.200,—	5.500,—	55,—
c) Jefe de segunda .....	6.800,—	4.900,—	49,—
d) Oficial de primera A ...	6.400,—	4.400,—	44,—
e) Oficial de primera B ...	6.000,—	4.100,—	41,—
f) Oficial de segunda .....	5.600,—	3.700,—	37,—
g) Auxiliar .....	5.200,—	3.300,—	33,—
<b>4.º SUBALTERNOS</b>			
a) Almacenero, Menador, Despenser .....	5.200,—	3.300,—	33,—
b) Cabo de Guardas .....	5.600,—	3.450,—	34,50
c) Camarero .....	5.200,—	3.300,—	33,—
d) Camarero mayor .....	5.200,—	3.300,—	33,—
e) Cocinero .....	5.200,—	3.300,—	33,—
f) Cocinero principal .....	5.600,—	3.450,—	34,50
g) Conductor de autogrúa autocar y camión .....	5.600,—	3.450,—	34,50
h) Conductor de motocarro.	5.200,—	3.300,—	33,—
l) Conductor de turismo ...	5.600,—	3.450,—	34,50
j) Conserje .....	5.600,—	3.450,—	34,50

EMPLEADOS Categorías	Sueldo o jornal	Pagas extraordi- narias de julio y diciembre c/u.	Ptas/mes por cada 1 % de antigüe- dad per- feccionada
k) Enfermero .....	5.200,—	3.300,—	33,—
l) Listero .....	5.200,—	3.300,—	33,—
ll) Guarda jurado .....	5.200,—	3.300,—	33,—
m) Jefe de Guardas .....	6.000,—	4.100,—	41,—
n) Ordenanza .....	5.200,—	3.300,—	33,—
ñ) Pesador .....	5.200,—	3.300,—	33,—
o) Portero .....	5.200,—	3.300,—	33,—
p) Revistador de primera ...	5.200,—	3.300,—	33,—
q) Revistador de segunda...	5.200,—	3.300,—	33,—
r) Revistador de tercera ...	5.200,—	3.300,—	33,—
s) Telefonista .....	5.200,—	3.300,—	33,—
t) Encargado general eco- nomato .....	7.200,—	5.500,—	55,—
u) Dependiente principal ...	5.600,—	3.400,—	34,—
v) Cajero-Cobrador .....	5.200,—	3.300,—	33,—
w) Dependiente auxiliar ...	5.200,—	3.300,—	33,—
<b>5.º OTRAS CATEGORÍAS</b>			
a) Subjefe de Bomberos ...	6.000,—	3.750,—	37,50
b) Jefe de Calquistas .....	6.000,—	3.700,—	37,—
c) Asistente social .....	6.800,—	4.900,—	49,—
d) Ayudante de Jefe de es- tudios de Escuela de Aprendices .....	7.200,—	5.500,—	55,—
<b>Operarios</b>			
a) Oficial de primera A ...	184,—	3.750,—	1,25
b) Oficial de primera .....	174,—	3.630,—	1,21
c) Oficial de segunda .....	166,—	3.510,—	1,17
d) Oficial de tercera .....	158,—	3.390,—	1,13
e) Especialista .....	151,—	3.270,—	1,09
f) Peón .....	145,—	3.150,—	1,05

## ANEXO II

Coeficientes K y  $\alpha$ 

## 1. El coeficiente K

1.1. El coeficiente K tendrá normalmente el valor 1.00 (ver artículo 39)

2. El coeficiente  $\alpha$ 

2.1.  $\alpha$  es un factor revisable cada seis meses que concretará una medida del rendimiento y mérito de las personas en funciones indirectas, medida que se procurará objetivar progresivamente del modo más amplio posible.

Sus valores oscilarán normalmente entre 0.06 y 0.20 y serán establecidos de acuerdo con los siguientes criterios:

2.2. El valor medio de todos los coeficientes  $\alpha$  personales será 0.13 para cada factoría o sección principal de ella, tanto por lo que respecta a empleados como a operarios en funciones indirectas.

2.3. En cada factoría, las personas que deben tener asignado el coeficiente  $\alpha$  quedarán agrupadas en «Zonas de Responsabilidad de Calificación» de no menos de 100 productores. Dentro de cada zona se establecerán dos grupos, el primero, agrupará al personal que tenga un A inferior a 3.40, y el segundo, mayor de 3.40.

Las zonas de responsabilidad coincidirán a ser posible con los sectores de actividad siguientes:

Astillero.  
Fabricaciones.  
Reparaciones.  
Administración  
Servicios comunes.

En las condiciones indicadas, en las que es posible aplicar criterios estadísticos, los Jefes responsables de cada «Zona de Calificación» cuidarán de que los valores de  $\alpha$  asignados a cada persona lo sean promediando el juicio recto de varios calificadores que la conozcan perfectamente, y de manera que en el cómputo el reparto de calificaciones sean aproximadamente para cada grupo:

$\alpha = 0.06$ , el 5 por 100  
 $\alpha = 0.10$ , el 25 por 100.  
 $\alpha = 0.13$ , el 40 por 100  
 $\alpha = 0.16$ , el 25 por 100.  
 $\alpha = 0.20$ , el 5 por 100.

2.4. La calificación se revisará cada seis meses.

2.5. La calificación se basará, con pequeñas variaciones, para las diversas escalas o puestos de trabajo indirectos, en los siguientes factores: Conocimientos necesarios, calidad del trabajo, capacidad (cantidad) de trabajo desarrollado, dotes de mano y/o iniciativa, espíritu de colaboración.

Los factores de calificación, descripción, grados y su ponderación correspondiente, a utilizar por los calificadores, serán preparados por los Departamentos de Organización y estarán a disposición del Jurado para consulta en cualquier momento.

2.6. Los factores de cantidad y calidad, en los cuales la medida puede ser fuertemente objetivada con apoyo de tarifas ya disponibles o que en el futuro se preparen, tendrán más peso en la calificación correspondiente, proporcionalmente al grado de control directo alcanzado o que se alcance.

2.7. Por los Departamentos de Organización se facilitará toda la ayuda técnica precisa para preparar y administrar las calificaciones. En particular desplazarán convenientemente el conjunto de calificaciones en lo que sea preciso para garantizar el valor medio preestablecido  $\alpha = 0.13$ .

2.8. Por la Dirección, excepcionalmente se podrá variar, con efectos durante un mes, los coeficientes personales en 0.06, sin que el conjunto de tales modificaciones afecte sustancialmente el valor medio de  $\alpha$  preestablecido.

ANEXO III

Tablas de incentivos de empleados, operarios factorías y operarios obras civiles

COMPLEMENTOS DE REGULARIZACIÓN DE INCENTIVOS DE EMPLEADOS Y OPERARIOS DE FACTORÍAS Y NAVALES

VALORES DE HORAS EXTRAS CON RECARGOS DE EMPLEADOS Y OPERARIOS BENEFACTORES POR TRABAJOS A TURNO DE EMPLEADOS Y OPERARIOS

Empleados.—Incentivos (pesetas/mes)

A	K + •				
	1.06	1.10	1.13	1.16	1.20
5.40	5.227	5.787	6.210	6.633	7.194
5.20	5.024	5.589	6.080	6.391	6.936
5.00	4.822	5.351	5.750	6.149	6.678
4.80	4.620	5.133	5.520	5.907	6.420
4.60	4.418	4.915	5.290	5.665	6.162
4.40	4.215	4.697	5.060	5.423	5.904
4.20	4.013	4.529	4.860	5.231	5.647
4.00	3.811	4.291	4.600	4.939	5.389
3.80	3.609	4.043	4.370	4.697	5.131
3.60	3.406	3.825	4.140	4.455	4.873
3.40	3.206	3.607	3.910	4.213	4.615
3.25	3.052	3.443	3.737	4.031	4.421
3.10	2.902	3.280	3.565	3.840	4.229
2.95	2.749	3.116	3.392	3.668	4.035
2.80	2.598	2.933	3.220	3.487	3.841
2.65	2.446	2.789	3.047	3.315	3.648
2.52	2.316	2.649	2.893	3.147	3.481
2.40	2.194	2.517	2.760	3.003	3.326
2.30	2.093	2.402	2.645	2.882	3.197
2.20	1.992	2.297	2.530	2.762	3.069
2.10	1.891	2.190	2.415	2.644	2.940
2.00	1.789	2.081	2.300	2.519	2.810
1.90	1.688	1.972	2.185	2.398	2.681
1.80	1.587	1.863	2.070	2.277	2.552
1.70	1.486	1.754	1.955	2.154	2.424
1.62	1.406	1.668	1.863	2.054	2.321
1.55	1.334	1.590	1.782	1.974	2.229
1.48	1.263	1.513	1.702	1.891	2.140
1.40	1.183	1.427	1.616	1.792	2.037

Nota.—A los valores de A intermedios no relacionados corresponden el incentivo que resulte de la interpolación de los valores de A entre los que se encuentre,

Operarios.—Incentivos (pesetas/hora)

	240	230	220	210	200	190	180	170	160
100	1165	1140	1095	1050	1025	990	955	920	885
101	1181	1146	1111	1071	1040	1005	969	934	899
102	1198	1163	1127	1087	1055	1020	984	948	913
103	1215	1179	1143	1107	1071	1035	999	963	927
104	1232	1195	1158	1123	1086	1050	1013	977	941
105	1249	1212	1174	1138	1102	1065	1028	991	955
106	1265	1228	1191	1154	1117	1080	1043	1006	969
107	1282	1245	1207	1170	1132	1095	1057	1020	983
108	1299	1261	1223	1186	1148	1110	1072	1034	997
109	1316	1278	1239	1201	1163	1125	1087	1049	1011
110	1333	1294	1256	1217	1179	1140	1102	1063	1025
111	1349	1310	1272	1233	1194	1155	1116	1077	1039
112	1366	1327	1288	1249	1209	1170	1131	1092	1053
113	1383	1343	1304	1264	1225	1185	1146	1106	1067
114	1400	1360	1320	1280	1240	1200	1160	1120	1081
115	2010	1952	1894	1837	1780	1722	1665	1607	1550
116	2034	1976	1918	1860	1802	1744	1686	1628	1570
117	2058	1999	1941	1882	1824	1765	1707	1648	1590
118	2082	2023	1964	1905	1846	1787	1728	1669	1610
119	2106	2046	1987	1927	1868	1808	1749	1690	1630
120	2130	2070	2010	1950	1890	1830	1770	1710	1650
121	2154	2093	2033	1972	1912	1851	1791	1730	1670

122	2178	2117	2056	1995	1934	1873	1812	1751	1690
123	2202	2140	2079	2017	1956	1894	1833	1771	1710
124	2226	2164	2102	2040	1978	1916	1854	1792	1730
125	2250	2187	2125	2062	2000	1937	1875	1812	1750
126	2274	2211	2148	2085	2022	1959	1896	1833	1770
127	2298	2234	2171	2107	2044	1980	1917	1853	1790
128	2322	2258	2194	2130	2066	2002	1938	1874	1810
129	2346	2281	2217	2152	2088	2023	1959	1894	1830
130	2370	2305	2240	2175	2110	2045	1980	1915	1850
131	2394	2328	2263	2197	2132	2066	2001	1935	1870
132	2418	2352	2286	2220	2154	2088	2022	1956	1890
133	2442	2375	2309	2242	2176	2109	2043	1976	1910
134	2466	2399	2332	2265	2198	2131	2064	1997	1930
135	2490	2422	2355	2287	2220	2152	2085	2017	1950
136	2514	2446	2378	2310	2242	2174	2106	2038	1970
137	2538	2469	2401	2332	2264	2195	2127	2058	1990
138	2562	2493	2424	2355	2286	2217	2148	2079	2010
139	2586	2516	2447	2377	2308	2239	2169	2099	2030
140	2610	2540	2470	2400	2330	2260	2190	2120	2050
141	2634	2563	2493	2422	2352	2281	2211	2140	2070
142	2658	2587	2516	2445	2374	2303	2232	2161	2090
143	2682	2610	2539	2467	2396	2324	2253	2181	2110
144	2706	2634	2562	2490	2418	2346	2274	2202	2130
145	2730	2657	2585	2512	2440	2367	2295	2222	2150
146	2754	2681	2608	2535	2462	2389	2316	2243	2170
147	2778	2704	2631	2557	2484	2410	2337	2263	2190
148	2802	2728	2654	2580	2506	2432	2358	2284	2216
149	2826	2751	2677	2602	2528	2453	2379	2304	2230
150	2850	2775	2700	2625	2550	2475	2400	2325	2250
151	195	190	185	180	175	170	166	162	158
100	680	615	700	745	710	675	647	619	591
101	663	628	792	757	722	686	658	630	602
102	677	641	805	770	734	698	670	641	613
103	690	654	818	782	746	710	681	653	624
104	704	668	831	795	759	722	693	664	636
105	6916	681	844	808	771	734	705	675	646
106	6931	684	857	820	783	746	716	687	657
107	6945	686	870	833	795	758	728	698	668
108	6959	687	883	845	808	770	739	709	679
109	6972	688	896	858	820	782	751	721	690
110	6986	689	909	871	832	794	763	732	701
111	1000	948	922	883	844	805	774	743	712
112	1013	974	935	896	857	817	786	755	723
113	1027	987	948	908	869	829	798	766	734
114	1041	1001	961	921	881	841	809	777	745
115	1492	1435	1377	1320	1262	1205	1159	1113	1067
116	1512	1454	1396	1338	1280	1222	1175	1128	1082
117	1531	1473	1414	1356	1297	1239	1192	1145	1098
118	1551	1492	1433	1374	1315	1258	1208	1161	1114
119	1570	1511	1451	1392	1332	1273	1225	1177	1130
120	1590	1530	1470	1410	1350	1290	1242	1194	1146
121	1609	1549	1488	1428	1367	1307	1258	1210	1161
122	1628	1568	1507	1446	1385	1324	1275	1226	1177
123	1646	1587	1526	1464	1402	1341	1291	1242	1193
124	1666	1606	1544	1482	1420	1358	1308	1258	1209
125	1687	1625	1562	1500	1437	1375	1325	1275	1225
126	1707	1644	1581	1518	1455	1392	1341	1291	1240
127	1726	1663	1599	1536	1472	1409	1358	1307	1256
128	1746	1682	1618	1554	1490	1426	1374	1323	1272
129	1765	1701	1636	1572	1507	1443	1391	1339	1288
130	1785	1720	1655	1590	1525	1460	1408	1356	1304
131	1804	1739	1673	1608	1542	1477	1424	1372	1319
132	1824	1758	1692	1626	1560	1494	1441	1388	1335
133	1843	1777	1710	1644	1577	1511	1457	1404	1351
134	1863	1796	1729	1662	1595	1528	1474	1420	1367
135	1882	1815	1747	1680	1612	1545	1491	1437	1383
136	1902	1834	1766	1698	1630	1562	1507	1453	1398
137	1921	1853	1784	1716	1647	1579	1524	1469	1414
138	1941	1872	1803	1734	1665	1596	1540	1485	1430
139	1960	1891	1821	1752	1682	1613	1557	1501	1446
140	1980	1910	1840	1770	1700	1630	1574	1518	1462
141	1999	1929	1858	1788	1717	1647	1590	1534	1477
142	2019	1948	1877	1806	1735	1664	1607	1550	1493
143	2038	1967	1895	1824	1752	1681	1623	1566	1509
144	2058	1986	1914	1842	1770	1698	1640	1582	1525
145	2077	2005	1932	1860	1787	1715	1657	1599	1541
146	2097	2024	1951	1878	1805	1732	1673	1615	1556
147	2116	2043	1969	1896	1822	1749	1690	1631	1572
148	2136	2062	1988	19					



Monto de obra factorías navales.—Complemento de regularización de incentivo

1.40					0	0.42	1.87	2.17
1.44					0	0.71	1.63	
1.48					0	1.00	1.92	
1.52		0	0		1.28	2.22		
1.55		0	0.40		1.50	2.45		
1.58		0	0.61		1.71	2.66		
1.62		0	0.87		1.97	2.92		
1.66	0	0	1.14		2.24	3.19		
1.7	0	0.32	1.42		2.53	3.47		
1.75	0	0.62	1.77					
1.8	0	1.02	2.12					
1.85	0	1.37	2.46					
1.9	0.32	1.72	2.82					
1.95	0.67	2.07						
2	1.02	2.42						
2.05	1.38	2.78						
2.1	1.77	3.15						
2.15	2.07	3.47						
2.2	2.37	3.82						
2.25	2.74							
2.3	3.12							
2.35	3.47							
2.4	3.82							
Oficial 1.ª A								
Oficial 1.ª								
Oficial 2.ª								
Oficial 3.ª								
Especialista								
Peón								

Empleados. Valor horas extras

Sueldo	Días laborables		Domingos y festivos	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnas	De 22 a 6 h.
8.400,—	66,50	74,50	74,50	46,—
8.000,—	63,—	71,50	71,50	42,—
7.800,—	61,—	68,50	68,50	38,—
7.600,—	59,50	67,—	67,—	36,50
7.200,—	55,50	61,50	61,50	32,—
7.000,—	50,50	56,50	56,50	28,—
6.400,—	46,—	51,—	51,—	24,—
6.000,—	43,—	48,50	48,50	22,—
5.600,—	40,—	44,—	44,—	20,—
5.200,—	36,—	40,—	40,—	18,—

Nota.—Hasta haber realizado ocho horas de trabajo no son de aplicación estos valores, abonándose únicamente el valor de la hora ordinaria sin recargos.

Operarios de factorías navales y obras civiles.

Valor horas extras

Jornal	Días laborables		Domingos y festivos	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnas	De 22 a 6 h.
Oficial de 1.ª A	39,40	43,40	43,40	49,30
Oficial de 1.ª	36,95	41,05	41,05	46,25
Oficial de 2.ª	34,75	38,85	38,85	44,05
Oficial de 3.ª	33,25	36,65	36,65	41,35
Especialista	31,80	35,20	35,20	39,90
Peón	29,90	34,—	34,—	38,60

Nota.—Hasta haber realizado ocho horas de trabajo no son de aplicación estos valores, abonándose únicamente el valor de la hora ordinaria sin recargos.

Tabla de bonificaciones.—Personal a turno.—Operarios

Categoría	Ptas/hora bonificada
Oficial 1.ª A	6,25
Oficial 1.ª	6,05
Oficial 2.ª	5,85
Oficial 3.ª	5,65
Especialista	5,45
Peón	5,25

Tabla de bonificaciones.—Personal a turno.—Empleados

Sueldo	Ptas/hora bonificada	Sueldo	Ptas/hora bonificada
8.400	11,36	6.800	8,15
8.000	10,85	6.400	7,90
7.800	10,40	6.000	7,15
7.600	10,—	5.600	6,25
7.200	9,15	5.200	5,50

ANEXO IV

Régimen de trabajo. Sistema que se aplica

Descripción del sistema de Control

En este anexo se exponen los principios fundamentales del sistema de Control

Los métodos seguidos para valorar los puestos medir las cantidades de trabajo y fijar las tablas de retribución han sido científicamente estudiados y comprobados por la experiencia.

Especificación de los puestos de trabajo

Para valorar los puestos de trabajo es necesaria su descripción, lo que se lleva a cabo mediante unas hojas de análisis, en las que se hace constar:

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

Las especificaciones de trabajo deberán ser actualizadas cuantas veces modifiquen sustancialmente algunos de los elementos en ellas descritos.

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

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

#### Valoración de los puestos de trabajo

A la vista de las especificaciones de los trabajos, se valorarán los puestos, teniendo en cuenta los siguientes factores:

F = Factor fisiológico.—Valora tanto el esfuerzo físico como el mental que requiere efectuar una tarea.

S = Factor profesional.—Valora las cualidades y aptitudes necesarias para conseguir un eficaz rendimiento del esfuerzo determinado en el factor anterior.

O = Factor industrial.—Los dos factores anteriores valoran la importancia de la tarea realizada por un trabajador aislado. Este factor valora la influencia del trabajo individual en el colectivo de un equipo o conjunto.

I = Factor circunstancial.—Este factor se emplea para recoger las circunstancias coyunturales que, en forma temporal, puedan afectar a la valoración técnica. Su valor será igual o superior a la unidad; cuando se utilice, será informado el Jurado de Empresa.

El producto de los factores  $F \times S \times O$  da la valoración del puesto de trabajo considerado.

Las valoraciones que se indican en el Convenio son las adecuadas. La calificación dada a cada productor en particular depende no sólo de la valoración de su puesto de trabajo, sino, también, de la categoría del productor.

Durante la vigencia de este Convenio seguirán aplicándose en cada Factoría las mismas valoraciones que se encuentran en vigor en el momento de la firma del mismo.

#### Procedimiento de medición

La cantidad de trabajo realizado en cada puesto se obtendrá por normas cuyo establecimiento se base en el cuidadoso desarrollo de las etapas siguientes:

- Máxima información de la tarea del productor y de las condiciones y métodos de trabajo que se van a estudiar.
- Descomponer la tarea en operaciones elementales, para valorar el trabajo con exactitud.
- Medir el tiempo de cada operación elemental.
- Determinar la velocidad de ejecución.
- Determinar los suplementos por descanso, aplicando los coeficientes de fatiga.
- Determinar el valor de la operación, usando para ello unidades de trabajo.

#### Documentación de trabajo

Comprende toda la serie de documentos que son necesarios para reflejar las circunstancias de tiempo invertido, unidades de trabajo efectuadas, tiempos de paro, suplementos, etc., así como los cargos correspondientes a las ordenes respectivas.

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

#### Tarifas técnicas

Las normas y tarifas que se establezcan por el procedimiento normal de medición estarán a disposición de los Jefes de talleres, oficinas y Jurado de Empresa, para una información a los productores, y no sufrirán merma, retoque ni sorte alguno, a menos que se produzcan cambios de métodos o de elementos de trabajo, de máquinas, materiales a emplear, etc.

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

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

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

ORDEN de 15 de julio de 1970 por la que se establece la reserva definitiva a favor del Estado de toda clase de sustancias minerales, excluidos los hidrocarburos fluidos, «Salamanca treinta y tres», de la provincia de Salamanca.

Ilmo. Sr.: La Junta de Energía Nuclear ha presentado Programa General de Investigación de la zona reservada provisionalmente a favor del Estado para toda clase de sustancias minerales, excluidos los hidrocarburos fluidos y las rocas bituminosas, denominada «Salamanca treinta y tres», sita en los términos municipales de Villavieja de Yeltes y Villares de Yeltes, de la provincia de Salamanca, establecida por Orden ministerial de 8 de agosto de 1964, para debido cumplimiento de lo preceptuado en la disposición segunda del Decreto 1009/1968, de 2 de mayo —que modifica el articulado sobre minas y zonas reservadas a favor del Estado, a que se refiere el capítulo III del título IV del Reglamento General para el Régimen de la Minería—, al propio tiempo que se reitera por dicho Organismo su petición anterior de establecimiento de la reserva definitiva en el área apuntada.

Examinado el contenido del Programa, se pone de relieve el importante estudio realizado por la Junta de Energía Nuclear, situándose en condiciones propicias que le permiten el planeamiento de una serie de actividades de extraordinario interés para la posible iniciación —en un futuro próximo— de la explotación de esta zona de reserva.

Cumplidos, de otra parte, los trámites señalados por los artículos 31 de la Ley de Minas y 153 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, según modificación de este último precepto, establecido por Decreto 1009/1968, de 2 de mayo, así como teniendo en cuenta lo prevenido por la disposición segunda del mencionado Decreto, se estima, por todo ello, aconsejable en la actualidad conformar el estado de la aludida zona de reserva en relación a los resultados obtenidos.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas, acuerda:

1.º Establecer la reserva definitiva a favor del Estado para explotación de yacimientos de toda clase de sustancias minerales, excluidos los hidrocarburos fluidos, en la zona denominada «Salamanca treinta y tres», ubicada en los términos municipales de Villavieja de Yeltes y Villares de Yeltes, de la provincia de Salamanca, cuyo perímetro a continuación se delimita:

Punto de partida: Es el hectómetro 9 del kilómetro 18-19 del ferrocarril de Salamanca a la frontera portuguesa. Este punto de partida se pierde por epise y se toma un nuevo punto de partida a 100 metros en dirección Sur del definido.

Desde el primitivo punto de partida se dirigen las cuatro visuales siguientes:

Al eje del mojon del kilómetro 19 del ferrocarril de Salamanca a la frontera portuguesa, Norte 33 grados 71 minutos Oeste.

Al extremo Oeste del caballete del tejado de la casa de Itue-rino, Norte 48 grados 35 minutos Este.

A la esquina Norte de la casa de la Conquista, Este 6 grados 50 minutos Norte.

A la esquina Norte del muro Este del ferrocarril, Este 11 grados y 48 minutos Sur.

Desde el primitivo punto de partida al nuevo punto de partida, Sur y 100 metros.

Desde el nuevo punto de partida en dirección Oeste y a 2,16 metros se colocará la primera estaca.

Desde la primera estaca en dirección Sur y a 800 metros se colocará la segunda estaca.

Desde la segunda estaca en dirección Este y a 1.100 metros se colocará la tercera estaca.

Desde la tercera estaca en dirección Norte y a 3.400 metros se colocará la cuarta estaca.

Desde la cuarta estaca en dirección Oeste y a 200 metros se colocará la quinta estaca.

Desde la quinta estaca en dirección Sur y a 100 metros se colocará la sexta estaca.

Desde la sexta estaca en dirección Oeste y a 100 metros se colocará la séptima estaca.

Desde la séptima estaca en dirección Sur y a 100 metros se colocará la octava estaca.

Desde la octava estaca en dirección Oeste y a 100 metros se colocará la novena estaca.

Desde la novena estaca en dirección Sur y a 1.700 metros se colocará la décima estaca.

Desde la décima estaca en dirección Este y a 200 metros se colocará la undécima estaca.

Desde la undécima estaca en dirección Sur y a 300 metros se colocará la duodécima estaca.

Desde la duodécima estaca en dirección Oeste y a 100 metros se colocará la decimotercera estaca.

Desde la decimotercera estaca en dirección Sur y a 100 metros se colocará la decimocuarta estaca.