

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Militares, Sociedad Anónima».

Hmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Militares, S. A.»;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, con escrito de 15 de marzo de 1972, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio, con el texto del mismo, que fué suscrito por las partes en 6 de marzo de 1972, en unión de los informes y documentación reglamentaria, a la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que el Convenio, que tiene duración para dos años, ha sido informado por la Subcomisión de Salarios y le ha dado su conformidad la Superioridad con fecha de 24 de los corrientes;

Resultando que de acuerdo con la que determina el Convenio, su vigencia está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 49 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 Militares, S. A.», habiéndose sometido el contenido del Convenio a la consideración del citado Ministerio;

Resultando que en la ramitación 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 1958 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 1958, para la aplicación de la Ley de 24 de abril de igual año, y que aquél se ha tramitado con arreglo a lo que determina el Decreto-ley número 22/1969, 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:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical en la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, Sociedad Anónima», suscrito por las partes en 6 de marzo de 1972.

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 1958, 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. muchos años.

Madrid, 25 de marzo de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.—Madrid.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA NACIONAL BAZAN DE CONSTRUCCIONES MILITARES, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO, CARÁCTER Y AMBITO

Objeto del Convenio

Artículo 1.º De acuerdo con el espíritu y la letra de la Ley de 24 de abril de 1958 y el Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año, el Convenio Colectivo Sindical para el personal de la «Empresa Nacional Bazán de Construcciones Navales Militares, S. A.», 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, formando un todo indivisible y que a efectos de su aplicación serán considerados globalmente.

Ámbito territorial

Art. 3.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.

Ámbito personal

Art. 4.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 será de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de la duración de su contrato.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y REVISIÓN

Vigencia, duración y prórroga

Art. 5.º Entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», aunque surtirá efectos económicos desde 1 de febrero de 1972, finalizando su vigencia el día 31 de enero de 1974, prorrogándose por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

La retroactividad se liquidará a razón de 2.025 pesetas por mes que transcurra desde febrero de 1972, inclusive, hasta aquel en que comience a aplicarse, una vez aprobado, el Convenio, y siguiendo las siguientes normas:

Si la retroactividad alcanzase un máximo de dos meses se abonará en un solo pago, que se llevará a cabo a los diez días de publicarse en el «Boletín Oficial del Estado» la aprobación del Convenio.

En el caso de que hubiera lugar al abono de más de dos meses de retroactividad, el pago de los dos primeros meses se hará en la forma indicada en el punto anterior, incluyéndose en las liquidaciones de meses sucesivos el importe de un mes de retroactividad por cada liquidación, hasta llegar a cancelar las cantidades pendientes.

Al personal que percibe la garantía de percepciones a que se refiere el artículo 9.º del importe de la retroactividad le serán descontadas hasta 250 pesetas en cada uno de los meses en que se abone aquella.

Revisión

Art. 6.º La denuncia proponiendo la 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.

Al finalizar el plazo de duración de este Convenio seguirá vigente el mismo mientras no se firme otro Convenio o la autoridad laboral no dicte nuevas normas a las que ajustarse.

Art. 7.º Cualquier variación futura en la cuantía del importe de las cotizaciones a la Seguridad Social, originada por normas legales, repercutirá en las partes contratantes en los porcentajes que dispongan las leyes.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA DE PERCEPCIONES

Compensación y absorción

Art. 8.º Las condiciones pactadas absorben y compensan las que anteriormente rigiesen por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, contrato individual o cualquiera otra causa.

Asimismo, las mejoras económicas aquí establecidas absorberán o compensarán las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria.

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. 9.º 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 250 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.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN MIXTA

Art. 10. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.º, apartado segundo, de la Orden ministerial de 22 de julio de 1959, se creará en el plazo de un mes, desde la aprobación del Convenio, una Comisión Mixta Paritaria en cada provincia, que se encargará de la vigencia del cumplimiento de lo convenido y cuya duración será hasta la finalización de este Convenio.

Art. 11. 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, dos de los cuales de cada representación deberá haber tomado parte en las deliberaciones del Convenio Colectivo.

Art. 12. 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. 13. 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. 14. 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 sometidos por las partes en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
5. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
6. Cuantos asuntos objeto de las estipulaciones de este Convenio le sean encomendados por el Jurado de Empresa.

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

Art. 15. 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 administrativa o contenciosa.

Cuando se trate de peticiones del personal, estos asuntos se canalizarán a través del Jurado de Empresa.

Comisión Mixta Interprovincial

Art. 16. 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, y que durará hasta tanto esté vigente el presente Convenio.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría.

Designación de los Presidentes

Art. 17. 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 (número 456).

CAPITULO II

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Art. 18. Es deseo de la Dirección de la Empresa lograr una igualación del horario de entrada de todo el personal, que redundaría en una mejor organización y un aumento de la productividad, respondiendo así a lo manifestado en el artículo primero de este Convenio sobre una mejor voluntad de cooperación.

Esta medida no producirá ningún perjuicio al personal, ya que todos los que disfruten de jornadas inferiores a la normal en la Empresa seguirán teniendo el mismo número de horas de trabajo, adelantando para ello la hora de salida.

Por parte de las Direcciones de las respectivas Factorías, de común acuerdo con los Jurados de Empresa de las mismas, se estudiará la posibilidad de llevar a cabo esta medida contando con las peculiaridades de cada una de las Factorías.

Control de presencia

Art. 19. Las horas señaladas en el horario de trabajo como de comienzo y fin de jornada deberá ser en condiciones de empezar el trabajo efectivo, es decir, con ropas 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 continuada de verano

Art. 20. Se establece para todo el personal una jornada continuada de verano de siete horas ininterrumpidas, durante los meses de junio, julio y agosto y hasta el 15 de septiembre, inclusive, manteniéndose la misma duración semanal de la jornada en los distintos grupos, respetándose las jornadas inferiores a las personas o centros que tradicionalmente las viviesen disfrutando.

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

Vacaciones

Art. 21. El personal operario disfrutará de una vacación de quince días laborales. 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.

El personal empleado disfrutará de veintidós días laborales, siempre que lleve más de un año de servicio en la Empresa. Estas vacaciones se abonarán teniendo en cuenta el jornal o sueldo, antigüedad, plus de asistencia y promedio de incentivo obtenido en jornada normal durante los tres últimos meses de presencia dentro del año natural.

Fiestas

Art. 22. Durante la vigencia del presente Convenio se considerarán no recuperables todas las fiestas del calendario oficial y Virgen del Carmen, así como aquellas de carácter local que se señalan a continuación:

Para la Factoría de El Ferrol del Caudillo, la festividad de San Julián.

Para la Factoría de Cartagena, la festividad de la Virgen de la Caridad.

Para la Factoría de San Fernando, la festividad de San Servando y San Germán, excepto para el Varadero de Puntales, que será la de la Virgen del Rosario.

Puentes

Art. 23. Durante la vigencia de este Convenio se pacta establecer dos puentes al año, siempre que lo permita el calendario, serán en sábado. Para el año 1972, el 9 de diciembre, y para 1973, el 13 de octubre. El otro puente se decidirá en cada Factoría de común acuerdo con el Jurado de Empresa.

Permisos por estudios

Art. 24. Por razones de estudios, debidamente acreditadas, se concederá permiso o excedencia no retribuidos durante el período lectivo, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan y sin que pueda exceder esta concesión del 3 por 100 de la plantilla de un gremio, taller o centro.

SECCIÓN 2.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 25. La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. En uso de esta facultad se incluye en

el anexo cuarto 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, de la cantidad de trabajo desarrollado y de otros conceptos, se les asignará a los productores la remuneración correspondiente.

Valoración de puestos de trabajo

Art. 26. 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. 27. 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 en uso de la Empresa podrá consultarse para cualquier duda al respecto.

Cambios de calificación. Procedimiento y efectos

Art. 28. Cuando un productor cambie a un puesto de mayor valoración y permanezca en él con carácter de continuidad durante un periodo de treinta días naturales, al cabo de ellos se le asignará la calificación correspondiente.

Cuando un productor, durante un periodo de noventa días, ocupe un puesto de mayor valoración durante más del 50 por 100 del tiempo, aun de modo discontinuo se le asignará la calificación correspondiente, computándose 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 periodo de noventa días, 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 de cambio de calificación

Art. 29. 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 periodo de un año.

b) No alcanzar un nivel admisible en calidad durante los mismos periodos 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. 30. Durante la vigencia de este Convenio la actividad mínima exigible será la actividad normal. Se entiende por actividad normal 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.

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 29, dará lugar a las sanciones que correspondan 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.

Se notificarán al Jurado los casos que se produzcan de actividades inferiores a la unidad con el fin de que pueda el Jurado proceder al estudio de los mismos. La decisión de la Empresa se comunicará al Jurado en un plazo de diez días a partir de la fecha de la reclamación del Jurado.

CAPITULO III

Régimen de retribuciones

Art. 31. La remuneración de cada productor está constituida por la suma de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo o jornada.
- b) Incentivo.
- c) Complemento de incentivo.
- d) Otras retribuciones.
- a) Jornales y sueldos:

Art. 32. 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 cobrará para actividades iguales o superiores a la normal.

Durante la vigencia del presente Convenio serán aplicables los siguientes sistemas:

- b.1) Primas normales a la producción.
- b.1.1) Personal obrero directo.

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

El bono de trabajo a control directo se entregará al personal antes de comenzar la faena, salvo que las circunstancias del trabajo lo impidan. En cualquier caso, se procurará no retrasar la entrega de estos bonos.

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:

0,9, 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:

$$I/hora = 0,65 Im/h$$

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.

α = Coeficiente de «rendimiento y méritos personales» revisable periódicamente y que podrá tomar valores entre 1,10 y 1,20, pero de manera que para el conjunto de productores al que se aplique el valor medio de alfa sea igual a 1,15 (véase anexo II sobre los criterios para la determinación del valor de α).

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

$$I/hora = 0,50 Im/h$$

- 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 alfa asignado a cada productor.

En horas extraordinarias se abonará también incentivo a empleados, calculándose la cantidad horario dividiendo la cifra total consignada en la tabla del anexo III entre 260.

- b.2) Primas colectivas:

En los casos en que las características del trabajo lo permitan se empleará el sistema de primas colectivas, que a efectos de incentivo estará sujeto a la normativa establecida para las primas normales a la producción en este Convenio. Estas primas colectivas se concederán sólo para faenas que constituyan una unidad de obra y requieran la intervención de personal de varios gremios, aparte aquellos casos en que para trabajos bien definidos resuelva la Empresa establecer este sistema de valoración, aunque en la ejecución de la obra sólo intervengan operarios de un solo gremio.

Con independencia de dicho incentivo, las horas invertidas por el personal directo en primas colectivas serán premiadas con una sobreprima horaria en función de la actividad alcanzada.

Esta sobreprima será de la siguiente cuantía:

	Ptas/h.
Para $G < 1,15$	0
• • = $1,15 + 1,19$	8,00
• • = $1,20 + 1,24$	8,25
• • = $1,25 + 1,29$	8,50
• • = $1,30 + 1,34$	6,75
• • = $1,35 + 1,39$	7,00
• • = $1,40 + 1,44$	7,25
• • $> 1,45$	7,50

La valoración de estas primas colectivas se hará siempre a priori por la O. P. T. respectiva, utilizando las tarifas habituales, entregándose al equipo de trabajo el bono correspondiente antes de comenzar la faena, sin que puedan concederse durante la realización del trabajo suplementos de ningún tipo. Tampoco se admitirá la declaración de interrupciones tecnológicas, siendo estas normas de "eludible cumplimiento" para tener derecho al percibo de la sobreprima en cuestión.

En el caso de que por circunstancias ajenas a la voluntad de la Empresa el equipo pierda su unidad sin posible sustitución, no habrá lugar al abono de esta sobreprima.

b.3) Contratos de obra:

Este tipo de contratos se considerarán de libre aceptación por parte del productor a propuesta de la Empresa.

La valoración de estos contratos se fijará en pesetas, y se realizará siempre a priori.

Las condiciones vendrán definidas en función del plazo y se ceñirán a la siguiente normativa:

1. La ejecución del trabajo podrá realizarse indistintamente en jornada ordinaria o extraordinaria.
2. En el caso de que se trabaje sólo en jornada ordinaria, los operarios que intervengan cobrarán, mientras realizan el trabajo, sólo el jornal, con los complementos fijos por antigüedad, domingos, etc., que les correspondan, pero sin ningún incentivo.
3. Igual criterio se seguirá en el caso de que hagan horas extraordinarias, pero incluyendo entonces el pago del importe de las mismas, también sin incentivo.
4. El incentivo final que obtengan del contrato se calculará al terminar la obra, deduciendo del precio total acordado el importe de los jornales abonados por horas ordinarias y las horas extraordinarias pagadas, todo ello desde que se inició la ejecución del contrato.
5. Este incentivo se abonará a los operarios que intervengan en la obra, según el sistema de reparto que se acuerde:
 - Bien proporcionalmente al valor de A y las horas invertidas.
 - O bien sólo atendiendo a las horas invertidas.
6. El pago de este incentivo se incluirá en el recibo de haberes, estando sujeto, por tanto, al pago del impuesto correspondiente.

c) 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, siendo necesario para su percepción alcanzar la actividad mínima.

d) Otras remuneraciones.

En estas retribuciones entran los conceptos siguientes:

Premios

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

Plusas

Antigüedad.
Gratificaciones periódicas fijas.

Vacaciones.

Licencias retribuidas.

Plus de Barronadores, Calafates y Remachadores.

Plus de asistencia.

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 realizará con independencia de los conceptos a), b), c) del artículo 31, 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. 33. 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 la hora ordinaria se calculará dividiendo el jornal por ocho horas para mano de obra y el sueldo por doce horas para todo el personal empleado.

Antigüedad

Art. 34. La antigüedad perfeccionada en quinquenios y trienios, según determinan los artículos 67 y siguientes del Reglamento de Régimen Interior, se abonará por cada categoría profesional en la cuantía que recogen las tablas del anexo I.

Gratificaciones periódicas fijas

Art. 35. Para conmemorar las festividades del 18 de julio y Navidad, se abonarán a todos los productores dos gratificaciones extraordinarias más antigüedad. La cuantía de estas gratificaciones se indica en el anexo I. Asimismo, coincidiendo con la liquidación de los meses de octubre de 1972 y abril de 1973, se concederá en cada una de dichas fechas una gratificación de 4.000 pesetas, iguales para todo el personal.

Trabajos a turno

Art. 36. 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, siendo indispensable para la percepción de las bonificaciones establecidas el que exista relevo en el puesto de trabajo. Para el personal que trabaje en régimen de turno de ocho horas serán además de aplicación los complementos que para estos turnos se consignan en las tablas de anexo III.

Trabajo tiempo por tiempo y deterioro de comida

Art. 37. 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 siguiente tabla:

Días/requisitos	Importe — Pesetas	Conceptos
De lunes a viernes:		
a) Come en factoría o en comedor	13	MH
b) Come en su casa:		
Sin aviso	38	MH DC
Con aviso	26	DC
Sabados	13	MH
MH=Modificación de horario habitual		En medio de la jornada.
DC=Deterioro de comida		

Indemnización de cena

Art. 38. 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 85 pesetas como indemnización de cena. Esta gratificación será de aplicación al personal a turno cuando sin aviso previo sobrepase cinco horas quince minutos de trabajo continuado en régimen de extraordinario.

Viajes y dietas

Art. 39. 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 variarán 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
Grupo 1.º:		
Ayudantes de Ingeniero, Jefes de Organización, Jefes administrativos, Delineantes proyectistas y Maestros de Taller	700	600
Grupo 2.º:		
Encargados, Delineantes de primera, Oficiales de primera administrativos, Técnicos de Organización de primera y Jefes de Equipo	650	550
Grupo 3.º:		
Resto del personal afectado por el Convenio	600	500

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 corresponda por gastos de viaje.

Aparte 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 serán discrecionales.

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

Art. 40. 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 17 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 85 pesetas, siempre que la comida de mediodía tenga que realizarla fuera de su domicilio o comedor de la Empresa.

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

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. 41. Las licencias que se establecen en los artículos 116 y 117 del Reglamento de Régimen Interior se liquidarán cuando

haya derecho a su percepción, sobre el jornal o sueldo asignado más antigüedad exclusivamente.

Premios de nocturnidad

Art. 42. 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 17 pesetas por hora.

Personal en situación inactiva

Art. 43. 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 requiera, teniendo en cuenta sus aptitudes a los cursillos de transformación profesional que pueda establecer la Empresa para adaptarlos a otros puestos de trabajo. En otro caso el productor dejará de percibir el subsidio de paro.

Pruebas de mar

Art. 44. Se modifican las gratificaciones establecidas en el artículo 90 del Reglamento de Régimen Interior, abonándose por los mismos conceptos las cantidades siguientes:

- Para servicios en cubierta, 65 pesetas.
- Para máquinas y calderas, 80 pesetas.

Cuando el personal de la Factoría 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.

Cuando las pruebas de mar tengan una duración inferior a 12 horas seguidas, las horas que excedan de la jornada normal se abonarán como extraordinarias. En el caso de que estas pruebas sean de duración superior, las horas se abonarán todas como ordinarias y sin recargo.

Estas normas no serán de aplicación en los viajes de embarcaciones propiedad de la Empresa, que quedan reguladas en el artículo 90 del Reglamento de Régimen Interior, epígrafe «Trabajos especiales».

Quebranto de moneda

Art. 45. El personal que efectúe pagamentos de jornales o sueldos, percibirá 125 pesetas por pago si éstos son decenales, y 90 pesetas cuando se realicen semanalmente. Este premio será de 375 pesetas mensuales para Cajeros, Oficiales de Caja y Cajeros de Economato.

Bonificación a los Jefes de Equipo

Art. 46. 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, Calafatas y Remachadores

Art. 47. Los trabajadores de estas especialidades que realicen esta clase de trabajo con máquina neumática percibirán sobre su calificación un coeficiente de justificación de 1,15 y al igual que 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, percibirán una gratificación de seis pesetas diarias por cada diez años, continuos o discontinuos, que haya trabajado con máquina al servicio de la Empresa.

Indemnización por suspensión de trabajos extraordinarios

Art. 48. En los casos en que se avisase oficialmente al personal que traiga comida por tener que trabajar en extraordinario y posteriormente, por circunstancias anormales, se suspendiese la realización del mismo, se indemnizará al productor afectado en la cantidad de 25 pesetas, abonándose además el transporte en líneas regulares de servicio público, a menos que por la Empresa se facilite otro medio de traslado.

Desgaste de herramientas

Art. 49. Se abonarán tres pesetas por día de trabajo a los operarios y dos pesetas 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.

Trabajos especiales

Art. 50. El personal de mano de obra percibirá dos pesetas por cada hora de trabajo que intervenga en los que a continuación se detallan, en tanto no se 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 con vitrofib y lanas basálticas.
- Trabajos de reparación en la parte alta de palos de buques y grúas torres.
- Soldadura de piezas pesadas en caliente.
- Instalación de canalones, carriles y cerchas metálicas en edificios de más de ocho metros y trabajos de montaje de andamios a la misma altura.
- Rebarbado de piezas fundidas.
- Chorro de arena seca.
- Carga y descarga de camiones y vagones de cemento y en hormigoneras.
- Taller de galvanizado.

Art. 51. Los restantes trabajos sucios, tóxicos, penosos y peligrosos se abonan integrados en la calificación del puesto de trabajo.

Gratificación de buceo

Art. 52. Por la primera hora de inmersión cada día se abonará al personal que la realice una gratificación de 25 pesetas y de 10 pesetas por cada media hora más o fracción de la misma.

Plus de asistencia

Art. 53. Por este concepto se abonará a todo el personal la cantidad de 2^{as} pesetas por día de asistencia al trabajo, percibiéndose también esta cantidad en las vacaciones reglamentarias, licencias especiales y enfermedades y computándose para el cálculo de la incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo.

Sin embargo, no se percibirá el plus en los siguientes casos: Faltas de asistencia sin justificar, permisos sin retribución y retrasos.

CAPITULO IV

Asistencia social

Prórroga en la utilización de la vivienda

Art. 54. Al 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.

Becas y bolsas de estudio

Art. 55. 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 El 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 El Ferrol.
- 5 para la Factoría de Cartagena.
- 5 para las Factorías de la provincia de Cádiz.

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

Formación cultural

Art. 56. La Empresa procurará estimular la formación profesional y cultural de su personal, mediante acuerdos o colaboraciones con Organismos o Centros de estudios, organizando cursillos para aquellos productores que manifiesten este deseo y cuando el número de solicitantes lo haga aconsejable.

Jubilaciones

Art. 57. La Empresa concede a todo el personal de plantilla acogido a este Convenio una prestación de jubilación, consis-

tente 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, plus de asistencia 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 habrá 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 correspondería 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 los consejeros sociales, a menos que sean de la misma Factoría, en cuyo caso los que faltan para completar el número de 3 serán nombrados por los Jurados de Empresa respectivos.

Mensualmente la Junta de administración reconocerá el derecho a las pensiones a que hubiera 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 dozavas 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 ese 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.

4. En espera de las nuevas normas en materia de Seguridad Social, se procederá, una vez dictadas, a un estudio conjunto de este fondo por si procediera modificar alguna de sus cláusulas.

5. Durante la vigencia del presente Convenio se acuerda conceder la jubilación a las personas en quienes concurren las condiciones del punto 1.2 en la forma siguiente:

	Año 1972	Año 1973
Factoría de El Ferrol	15	10
Factoría de Cartagena	8	5
Factoría de San Fernando	8	5
Total	31	20

Fallecimiento

Art. 58.

a) 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, plus de asistencia 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 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 130 y 137 del Reglamento de Régimen Interior sustituidos, y el personal aportará la mitad de lo señalado en el punto b).

Ambas cantidades se abonarán a la persona que haya sido designada para percibir las por el productor afectado.

e) Todas estas prestaciones se concederán una vez acreditada la convivencia a sus expensas, honorabilidad, etc.

Para 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.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Conductores

Art. 59. Se consideran de la misma categoría, a efectos de remuneración y prestación de servicio, 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 les dará facilidades para obtener el carnet de primera especial, abonándoles los gastos de obtención, así como los gastos de revisión previstos por la Ley.

Prendas de trabajo

Art. 60. 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, siendo oído el Jurado antes de elegir el modelo de estas prendas a adquirir.

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.

Personal polivalente

Art. 61. Personal polivalente es el que teniendo una especialidad profesional básica la complementa con conocimientos de habilidades parciales de otras especialidades que guarden relación con la función que realiza y que le permiten efectuar una 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 a los que asistirá el personal que la Empresa designe, atendiendo a la edad y situación física de cada uno, y al productor que se le reconozca se le concederá sobre su remuneración una gratificación de 10, 15 o 20 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.

Amortización de vacantes

Art. 62. La amortización de vacantes de la plantilla aprobada no constituirá obstáculo para la promoción de los tra-

bajadores a categorías superiores, debiendo, por consiguiente, procederse a dicha amortización por las categorías inferiores.

Promoción de peones

Art. 63. Al convocar las plazas anuales de ascensos de operarios se incluirá un número de plazas de ascensos de Peones a Especialistas igual al total que corresponda convocar reglamentariamente de ascenso de Especialistas a Oficiales de 3.ª

Jornada - Horario

Art. 64. 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.

Opción a plazas de ingreso

Art. 65. 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.

Pago de haberes

Art. 66. El pago de los salarios se efectuará por meses contables. No obstante, se harán anticipos a cuenta al personal obrero que los solicite, de acuerdo con las costumbres de cada Factoría.

Impuestos

Art. 67. Todos los conceptos de las retribuciones pactadas en el presente Convenio son brutas, corriendo a cargo del productor el pago de los impuestos correspondientes.

Publicidad de este Convenio

Art. 68. La Empresa suministrará copias de este Convenio en número de un ejemplar por cada tres productores.

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.

Repercusión en precios

Art. 70. 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, S. A., la vigencia del presente Convenio está condicionada al previo cumplimiento de lo establecido en la cláusula 40 del referido contrato.

DISPOSICIÓN 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.

ANEXO I

Tabla de salarios y jornales únicos por categorías pagas extraordinarias y antigüedad

Empleados	Categorías	Sueldo o jornal	Pagas extraordinarias de julio y diciembre. Cada una	Ptas/mes por cada % de antigüedad perfeccionada
1.º Técnicos titulados:				
a)	Ayudte. Ingeniero Jefe	8.320	8.635	70
b)	Primer Ayudte. Ingeniero	8.900	8.335	67
c)	Ayudte. Ingen. Proycta de 1.ª ...	8.900	8.335	67

Empleados: Categorías	Sueldo o jornal	Pagos extraordinarios de julio y diciembre. Cada una	Ptas/mes por cada % de antigüedad perfeccionada	Empleados: Categorías	Sueldo o jornal	Pagos extraordinarios de julio y diciembre. Cada una	Ptas/mes por cada % de antigüedad perfeccionada
d) 2.º Ayudante de Ingeniero ...	8.480	7.335	52	c) Jefe de 2.º	7.840	6.735	51
e) Aydte. Ingen. Proyta de 2.º ...	8.480	7.835	62	d) Oficial de 1.º A	7.220	6.235	46
f) Capitán	8.900	8.335	57	e) Oficial de 1.º B	6.800	6.085	44,50
g) Piloto	8.080	7.335	57	f) Oficial de 2.º	6.380	5.585	39,50
h) Primer Maquinista	8.480	7.835	52	g) Auxiliar	5.960	5.335	37
i) Segundo Maquinista	7.850	7.035	54				
j) Patrón de Cabotaje	6.800	6.085	44,50	Subalternos:			
k) Mecánico Mayor	7.220	6.235	46	a) Almacenero, Menador, Des-	5.960	5.335	37
l) Primer Mecánico naval	6.800	6.085	44,50	b) Cabo de Guardas	6.380	5.585	39,50
m) Segundo Mecánico naval	6.380	5.585	39,50	c) Camarero	5.960	5.335	37
n) Graduado Social	8.080	7.335	57	d) Camarero mayor	5.960	5.335	37
o) Aydte. Técnico Sanitario	7.640	6.735	51	e) Cocinero	5.960	5.335	37
2.º Técnicos no titulados:				f) Cocinero principal	6.380	5.585	39,50
Técnicos de Taller:				g) Conductor autogrúa, autocar	6.380	5.585	39,50
a) Ayudante Técnico Jefe	9.320	8.635	71	h) Conductor de motocarro	5.960	5.335	37
b) Ayudante Técnico de 1.º	8.900	8.335	67	i) Conductor de Turismo	6.380	5.585	39,50
c) Ayudante Técnico de 2.º	8.480	7.835	62	j) Conserje	6.380	5.585	39,50
d) Maestro de 1.º	8.080	7.335	57	k) Enfermero	5.960	5.335	37
e) Maestro de 2.º	7.640	6.735	51	l) Lisero	5.960	5.335	37
f) Encargado de 1.º	7.220	6.235	46	m) Guarda jurado	5.960	5.335	37
g) Encargado de 2.º	6.800	6.085	44,50	n) Jefe de Guardas	6.800	6.085	44,50
h) Capataz de Peones ordinarios	5.960	5.335	37	o) Ordenanza	5.960	5.335	37
Técnicos de Oficina:				p) Pesador	5.960	5.335	37
a) Aydte. Técnico Proyta. Jefe	9.320	8.635	70	q) Portero	5.960	5.335	37
b) Aydte. Técnico Proyta. 1.º	8.900	8.335	67	r) Revistador de 1.º	5.960	5.335	37
c) Aydte. Técnico Proyta. 2.º	8.480	7.835	62	s) Revistador de 2.º	5.960	5.335	37
d) Delineante Proyectista	8.080	7.335	57	t) Revistador de 3.º	5.960	5.335	37
e) Dibujante Proyectista	8.080	7.335	57	u) Telefonista	5.960	5.335	37
f) Delineante de 1.º A	7.640	6.735	51	v) Encarg. Gral. Economía	8.080	7.335	57
g) Delineante de 1.º B	7.220	6.235	46	w) Dependiente principal	6.380	5.585	39,50
h) Delineante de 1.º C	6.800	6.085	44,50	x) Caiero-Cubrador	5.960	5.335	37
i) Delineante de 2.º	6.380	5.585	39,50	y) Dependiente auxiliar	5.960	5.335	37
j) Fotógrafo	6.800	6.085	44,50	Otras categorías:			
k) Calcador	5.960	5.335	37	a) Subjefe de Bomberos	6.800	6.085	44,50
l) Reproductor de planos	5.960	5.335	37	b) Jefe de Calquistas	6.800	6.085	44,50
m) Archivero	5.960	5.335	37	c) Asistente Social	7.640	6.735	51
n) Auxiliar Oficina Técnica	5.960	5.335	37	d) Aydte. Jefe de Estudios de	8.080	7.335	57
Técnicos de Laboratorio:				Escuela de Aprendices			
a) Jefe de Laboratorio	8.480	7.835	62				
b) Jefe de Sección	7.640	6.735	51				
c) Analista de 1.º	7.220	6.235	46				
d) Analista de 2.º	6.380	5.585	39,50				
e) Analista de Laboratorio	5.960	5.335	37				
Técnicos de Diques:							
a) Jefe de Dique	8.480	7.835	62				
b) Jefe de Muelles	7.640	6.735	51				
c) Patrón de Puerto y Ría	6.800	6.085	44,50				
d) Buzo y hombre-rana	7.220	6.235	46				
Técnicos de Organización:							
a) Ayudante Técnico Jefe	9.320	8.635	70				
b) Ayudante Técnico de 1.º	8.900	8.335	67				
c) Ayudante Técnico de 2.º	8.480	7.835	62				
d) Jefe de Organización de 1.º	8.080	7.335	57				
e) Jefe de Organización de 2.º	7.840	6.735	51				
f) Técnico de Organ. de 1.º A	7.220	6.235	46				
g) Técnico de Organ. de 1.º B	6.800	6.085	44,50				
h) Técnico de Organ. de 2.º	6.380	5.585	39,50				
i) Auxiliar de Organización	5.960	5.335	37				
j) Revistador Técnico de 1.º	6.800	6.085	44,50				
k) Revistador Técnico de 2.º	6.380	5.585	39,50				
Trazadores ópticos:							
a) Encargado	7.640	6.735	51				
b) Trazador óptico de 1.º	7.220	6.235	46				
c) Trazador óptico de 2.º	6.380	5.585	39,50				
d) Auxiliar de Trazado óptico.	5.960	5.335	37				
Operadores de Sistemas:							
a) Operador de 1.º	7.220	6.235	46				
b) Operador de 2.º	6.380	5.585	39,50				
Administrativos:							
a) Jefe superior	8.080	8.085	64,50				
b) Jefe de 1.º	8.080	7.335	57				

ANEXO II

I. El coeficiente α

1.1. α 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 1,10 y 1,20, y serán establecidos de acuerdo con los siguientes criterios:

1.2. El valor medio de todos los coeficientes α personales será 1,15 para cada Factoría o sección principal de ella, tanto por lo que respecta a empleados como a operarios en funciones indirectas.

1.3. En cada Factoría las personas que deban tener asignado el coeficiente α 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 $\alpha < 3,40$, y el segundo $> 3,40$.

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

Asilleros.
Fabricaciones.
Reparaciones.
Administración.
Servicios comunes.

ANEXO III

EMPLEADOS: INCENTIVO (PTAS./MES)

A	1,10	1,15	1,20
5,40	5,987	6,690	7,394
5,20	5,769	6,452	7,198
5,00	5,551	6,214	6,878
4,80	5,333	5,976	6,620
4,60	5,015	5,689	6,363
4,40	4,897	5,500	6,104
4,20	4,729	5,268	5,847
4,00	4,481	5,025	5,589
3,80	4,243	4,787	5,331
3,60	4,025	4,549	5,073
3,40	3,807	4,311	4,815
3,25	3,643	4,132	4,621
3,10	3,480	3,954	4,429
2,95	3,316	3,775	4,235
2,80	3,133	3,587	4,041
2,65	2,989	3,418	3,848
2,52	2,849	3,265	3,681
2,40	2,717	3,121	3,528
2,30	2,602	2,999	3,397
2,20	2,497	2,888	3,296
2,10	2,390	2,785	3,140
2,00	2,281	2,645	3,010
1,90	2,172	2,526	2,881
1,80	2,063	2,407	2,752
1,70	1,954	2,289	2,624
1,62	1,868	2,184	2,521
1,55	1,780	2,109	2,429
1,48	1,713	2,026	2,340
1,44	1,669	1,979	2,289

Los Jefes responsables de cada «Zona de Calificación» cuidaran de que los valores de x asignados a cada persona lo sean promediando el juicio recto de varios calificadores que la conozcan perfectamente.

1.4. La calificación se revisará cada seis meses.

1.5. 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 mando 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.

1.6. 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.

1.7. Por los Departamentos de Organización se facilitará toda la ayuda necesaria 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, $x = 1,15$.

1.8. Por la Dirección, excepcionalmente, se podrá variar, con efectos durante un mes, los coeficientes personales en 0,05 sin que el conjunto de tales modificaciones afecte sustancialmente al valor medio de x preestablecido.

OPERARIOS: INCENTIVOS (PTAS./HORA)

A

C	2,40	2,30	2,20	2,10	2,06	1,90	1,80	1,70	1,62	1,55	1,48	1,44
1,00	12,85	11,95	11,25	10,55	9,85	9,15	8,45	7,75	7,14	6,70	6,21	5,93
1,01	12,81	12,11	11,40	10,69	9,99	9,28	8,57	7,86	7,30	6,80	6,31	6,03
1,02	12,98	12,27	11,55	10,84	10,13	9,41	8,70	7,98	7,41	6,91	6,41	6,13
1,03	13,15	12,43	11,71	10,99	10,27	9,54	8,82	8,10	7,53	7,02	6,52	6,23
1,04	13,32	12,59	11,86	11,13	10,41	9,68	8,95	8,22	7,64	7,13	6,62	6,33
1,05	13,44	12,75	12,02	11,28	10,55	9,81	9,08	8,34	7,75	7,24	6,72	6,43
1,06	13,65	12,91	12,17	11,49	10,69	9,94	9,20	8,46	7,87	7,35	6,83	6,53
1,07	13,82	13,07	12,32	11,57	10,83	10,09	9,33	8,58	7,98	7,45	6,93	6,63
1,08	13,99	13,23	12,48	11,72	10,97	10,21	9,45	8,70	8,09	7,56	7,03	6,73
1,09	14,16	13,31	12,63	11,87	11,11	10,34	9,58	8,82	8,21	7,67	7,14	6,83
1,10	14,33	13,56	12,74	12,02	11,25	10,48	9,71	8,94	8,32	7,78	7,24	6,93
1,11	14,49	13,72	12,94	12,16	11,39	10,61	9,83	9,05	8,43	7,89	7,34	7,03
1,12	14,66	13,88	13,09	12,31	11,53	10,74	9,96	9,17	8,55	8,00	7,45	7,13
1,13	14,83	14,04	13,25	12,46	11,67	10,87	10,08	9,29	8,66	8,11	7,55	7,24
1,14	15,00	14,20	13,40	12,60	11,81	11,01	10,21	9,41	8,77	8,21	7,66	7,34
1,15	21,10	19,95	18,80	17,65	16,50	15,35	14,20	13,05	12,13	11,32	10,52	10,06
1,16	21,34	20,18	19,02	17,86	16,70	15,54	14,38	13,22	12,29	11,48	10,68	10,20
1,17	21,58	20,41	19,24	18,07	16,90	15,73	14,56	13,39	12,45	11,63	10,81	10,34
1,18	21,82	20,64	19,46	18,28	17,10	15,92	14,74	13,56	12,61	11,79	10,96	10,49
1,20	22,30	21,10	19,90	18,70	17,50	16,30	15,10	13,90	12,94	12,10	11,26	10,78
1,21	22,54	21,33	20,12	18,91	17,70	16,44	15,28	14,07	13,10	12,25	11,41	10,92
1,23	21,02	21,79	20,56	19,33	18,10	16,87	15,64	14,41	13,42	12,56	11,70	11,21
1,24	21,28	22,02	20,78	19,54	18,30	17,06	15,82	14,58	13,58	12,72	11,85	11,35
1,25	23,50	22,25	21,00	19,75	18,50	17,25	16,00	14,75	13,75	12,87	12,00	11,50
1,26	23,74	22,48	21,22	19,96	18,60	17,44	16,18	14,92	13,91	13,03	12,14	11,64
1,27	23,98	22,71	21,44	20,17	18,90	17,63	16,36	15,09	14,07	13,18	12,29	11,78
1,28	24,22	22,94	21,66	20,38	19,10	17,82	16,54	15,26	14,23	13,34	12,44	11,93
1,29	24,46	23,17	21,88	20,54	19,30	18,01	16,72	15,43	14,39	13,49	12,54	12,07
1,30	24,70	23,40	22,10	20,80	19,50	18,20	16,90	15,60	14,56	13,65	12,74	12,22
1,31	24,94	23,63	22,32	21,01	19,70	18,39	17,08	15,77	14,72	13,80	12,86	12,36
1,32	25,18	23,86	22,54	21,22	19,90	18,58	17,26	15,94	14,88	13,96	13,03	12,50
1,33	25,42	24,01	22,76	21,43	20,10	18,77	17,44	16,11	15,04	14,11	13,18	12,65
1,34	25,66	24,32	22,98	21,64	20,30	18,96	17,62	16,28	15,20	14,27	13,33	12,79
1,35	25,90	24,55	23,20	21,85	20,50	19,15	17,80	16,45	15,37	14,42	13,48	13,04
1,36	26,14	24,78	23,42	22,06	20,70	19,34	17,98	16,62	15,53	14,58	13,62	13,08
1,37	26,38	25,01	23,64	22,27	20,90	19,53	18,16	16,71	15,69	14,73	13,77	12,22
1,38	26,72	25,34	23,88	22,48	21,10	19,72	18,34	16,96	15,85	14,89	13,92	13,37
1,39	26,96	25,47	24,08	22,69	21,30	19,91	18,52	17,13	16,01	15,04	14,07	13,51
1,40	27,10	25,70	24,30	22,90	21,50	20,10	18,70	17,30	16,18	15,20	14,22	13,66
1,41	27,34	25,43	24,52	23,11	21,70	20,29	18,88	17,47	16,34	15,35	14,36	13,80
1,42	27,58	26,16	24,74	23,32	21,90	20,48	19,06	17,64	16,50	15,51	14,51	13,94
1,43	27,82	26,39	24,96	23,53	22,10	20,67	19,24	17,81	16,66	15,66	14,66	14,09
1,44	28,06	26,62	25,18	23,74	22,30	20,86	19,42	17,98	16,82	15,82	14,81	14,23
1,45	28,30	26,85	25,40	23,95	22,50	21,05	19,60	18,15	16,99	15,97	14,96	14,38
1,46	28,50	27,08	25,62	24,16	22,70	21,24	19,78	18,32	17,15	16,13	15,10	14,52
1,47	28,78	27,31	25,84	24,37	22,90	21,43	19,96	18,49	17,31	16,28	15,25	14,66
1,48	29,02	27,54	26,06	24,58	23,10	21,62	20,14	18,66	17,47	16,44	15,40	14,81
1,49	29,28	27,77	26,28	24,79	23,30	21,81	20,32	18,83	17,63	16,59	15,55	14,95
1,50	29,50	28,00	26,50	25,00	23,50	22,00	20,50	19,00	17,80	16,75	15,70	15,10

EMPLEADOS: COMPLEMENTO DE REGULACIÓN DE INCENTIVO

Sueldo

A	9.320	8.900	8.690	8.480	8.080	7.640	7.220	6.800	6.380	5.960
5,40	840									
5,20	650									
5,00	460	560								
4,80		870	870							
4,60		480	880	880						
4,40		290	490	680	1.090					
4,20		100	300	500	900					
4,00				210	710					
3,80				120	520	920				
3,60					280	680				
3,40					200	800				
3,25						420				
3,10						260	680			
2,95						120	520	920		
2,80							370	770		
2,65							230	630		
2,52							100	500	800	
2,40								390	790	
2,30								300	700	
2,20								200	600	1.000
2,10								100	500	900
2,00								10	410	810
1,90									320	720
1,80									220	620
1,70									120	520
1,62									50	450
1,55										390
1,48										330
1,44										285

NOTA.—Para valores de A situados hacia arriba del último de los complementos consignados, el complemento a percibir será igual al máximo de la categoría. Para valores de A situados hacia abajo, el complemento será igual a 0.

OPERARIOS: COMPLEMENTO DE REGULACIÓN DE INCENTIVO EN PTAS/HORA

A

Categoría	2,40	2,30	2,20	2,10	2,00	1,90	1,80	1,70	1,62	1,55	1,48	1,44
Oficial 1.ª A ..	2,82	2,12	1,37	0,77	0,62							
Oficial 1.ª			2,82	2,15	1,42	0,72	0,02					
Oficial 2.ª						1,82	1,12	0,42				
Oficial 3.ª								1,52	0,97	0,50		
Especialista								2,47	1,92	1,45	0,92	0,63
Peón												1,17

NOTA.—Para valores de A situados hacia la izquierda del último de los complementos consignados, el complemento será igual al máximo de la categoría. Para valores de A situados hacia la derecha, el complemento será igual a 0.

EMPLEADOS: VALOR HORAS EXTRAS

Sueldos	Días laborables		Domingos y festivos	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnos	De 22 h. a 6 h.
9.320	86,88	96,84	96,84	111,82
8.900	81,48	92,88	92,88	106,54
8.690	79,15	89,71	89,71	102,91
8.480	76,84	86,74	86,74	99,28
8.060	71,56	79,48	79,48	90,70
7.640	64,98	72,88	72,88	80,80
7.220	59,02	65,82	65,82	74,20
6.800	55,06	62,32	62,32	70,90
6.380	51,10	56,38	56,38	62,98
5.960	45,82	51,10	51,10	56,38

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

OPERARIOS: VALOR HORAS EXTRAS

Jornal	Días laborables		Domingos y festivos	
	Dos primeras horas	Siguientes	Diurnos	De 22 h. a 6 h.
Oficial 1.ª A	53,46	59,06	59,06	67,32
Oficial 1.ª	50,03	55,77	55,77	63,05
Oficial 2.ª	46,95	52,89	52,89	59,97
Oficial 3.ª	44,85	49,61	49,61	56,19
Especialista	42,82	47,58	47,58	54,16
Peón	40,18	45,90	45,90	52,34

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

TABLA DE BONIFICACIONES: PERSONAL A TURNO

Operarios:

Categoría	Pesetas 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

Empleados:

Sueldo	Pesetas hora bonificada
9.320	11,35
8.900	10,85
8.690	10,40
8.480	10,00
8.060	9,15
7.840	8,15
7.220	7,30
6.800	7,15
6.380	6,25
5.960	5,50

Complemento turno de ocho horas pesetas/día

Categoría	Primer turno (6 a 14 h.)	Segundo turno (14 a 22 h.)	Tercer turno (22 a 6 h.)
Oficial 1. ^a A	25,00	29,00	37,00
Oficial 1. ^a	24,50	28,50	36,50
Oficial 2. ^a	24,00	28,00	36,00
Oficial 3. ^a	23,50	27,50	35,50
Especialista	23,00	27,00	35,00
Peón	22,50	26,50	34,50

Complemento turno de ocho horas. pesetas/día

Sueldo	Primer turno (6 a 14 h.)	Segundo turno (14 a 22 h.)	Tercer turno (22 a 6 h.)
9.320	29,00	33,00	41,00
8.900	28,50	32,50	40,50
8.690	28,00	32,00	40,00
8.480	27,50	31,50	39,50
8.060	27,00	31,00	39,00
7.840	26,50	30,50	38,50
7.220	26,00	30,00	38,00
6.800	25,50	29,50	37,50
6.380	25,00	29,00	37,00
5.960	24,50	28,50	36,50

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 e 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 las intensidades y porcentajes de tiempo en los criterios de la valoración técnica.

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 la 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 + S + 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.

Cantidad de trabajo

La unidad de medida del trabajo 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.

Actividad

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

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Dirección General de Energía y Combustibles por la que se anuncian concursos para la adjudicación de permisos de investigación de hidrocarburos en Zona I (Península).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 112 del Reglamento de 12 de junio de 1959, para aplicación de la Ley de Régimen Jurídico de la Investigación y Explotación de Hidrocarburos de 26 de diciembre de 1958, se abren sendos concursos para la adjudicación de los permisos de investigación de hidrocarburos en Zona I (Península), con arreglo a las siguientes condiciones:

Primera.—Los límites de las áreas objeto de los concursos quedan delimitadas por las líneas perimetrales cuyos vértices definidos por coordenadas geográficas referidas al meridiano de Madrid son las siguientes:

Permiso «Amposta A»

Vértice	Longitud	Latitud
1	4° 17' E	40° 48' N
2	4° 24' E	40° 48' N
3	4° 24' E	40° 46' N
4	4° 23' E	40° 46' N
5	4° 23' E	40° 42' N
6	4° 17' E	40° 42' N

con una superficie de 9.880 hectáreas.