

Expediente número	Finca número	Propietario	Superficie — Hectáreas	Parafe	Cultivo actual
238-68	73	Herederos de Manuel Rodríguez Fernández	0,0080	Lameiro de Abajo	Prado.
238-69	36	Manuel Rodríguez Justo	0,0198	El Alto	Monte alto (robledal).
238-70	17	Julio Ruso	0,0121	Tras do Campo	Prado.
238-71	90	Ángel Sevillano	0,0074	La Iglesia	Huerta.
238-72	46	Pura Sevillano García	0,0276	El Tojo	Prado.
238-73	68	Francisco Vázquez	0,0062	Lameiro de Abajo	Cereal.
238-73	76	Francisco Vázquez	0,0254	La Iglesia	Antojal y prado.
238-74	79	Bernardo Vázquez Fernández	0,0259	La Iglesia	Antojal y prado.
238-75	6	Francisco Vázquez Gómez	0,0135	Tras do Campo	Maizal.
238-75	32	Francisco Vázquez Gómez	0,0084	El Alto	Monte alto.
238-76	21	Isolina Vázquez Testa	0,0176	Tras do Campo	Prado regadío.
238-77	41	José Vázquez Testa	0,0401	El Tojo	Monte alto (robledal).
238-78	37	Arturo Vázquez Torres	0,0117	Tras do Campo	Monte alto.
238-79	38	Manuel Vázquez Torres	0,0392	Tras do Campo	Labradío.
238-80	87	Francisco Vázquez Vázquez	0,0020	Lameiro de Abajo	Antojano.
238-80	92	Francisco Vázquez Vázquez	0,0042	La Iglesia	Antojano.
238-81	20	José Antonio Villar	0,0080	Tras do Campo	Prado regadío.
238-82	100	Ayuntamiento de Coa	0,0153	Tijeliños	Monte bajo.
238-82	107	Ayuntamiento de Coa	0,0132	Castello	Monte alto.
238-83	95	Comunidad de Vecinos de La Iglesia	0,0044	La Iglesia	Monte bajo.
238-83	99	Comunidad de Vecinos de La Iglesia	0,0063	Tijeliños	Monte bajo.
238-84	19	Desconocido	0,0160	Tras do Campo	Prado.
238-85	11	Ministerio de Obras Públicas	0,0165	Tras do Campo	—
238-85	13	Ministerio de Obras Públicas	0,0270	Tras do Campo	—
238-85	78	Ministerio de Obras Públicas	0,0365	La Iglesia	—
		Total	2,0951		

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

ORDEN de 20 de diciembre de 1972 por la que se reconoce el Colegio Mayor Universitario «San Jerónimo».

Ilmo. Sr.: Visto el expediente que se hará mérito;

Resultando que el Magfco. y Excmo. Sr. Rector de la Universidad de Granada, solicita el reconocimiento como Colegio Mayor Universitario, que se denominará «San Jerónimo», sito en Granada;

Resultando que a la citada petición acompaña proyecto de Estatutos, planos del inmueble y de sus servicios adjuntos.

Vistos la Ley de 29 de julio de 1943, el Decreto de 28 de octubre de 1956 y la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970;

Considerando que para otorgar a esta clase de Centros la categoría de Colegio Mayor Universitario son preceptivos el informe favorable de la Universidad y de la Inspección Nacional de Colegios Mayores, así como del Consejo Nacional de Educación, y así lo han emitido en este caso, este Ministerio ha resuelto:

Primero.—Otorgar la categoría de Colegio Mayor Universitario al establecido en Granada por el Magfco. y Excmo. Sr. Rector de la Universidad de dicha capital y que se denominará «San Jerónimo», y quedará sometido a las disposiciones vigentes en relación con estos Centros, así como a las que puedan dictarse en lo sucesivo.

Segundo.—Aprobar los Estatutos que han de regir en dicho Colegio Mayor, de los que se remitirán al Rectorado de la Universidad de Granada dos ejemplares diligenciados, uno de los cuales habrá de ser entregado en el Colegio.

Tercero.—El Colegio Mayor, aprobado por la presente Orden ministerial, quedará acogido a los beneficios que otorga la Ley de 11 de mayo de 1959 («Boletín Oficial del Estado» del 12) sobre protección a los Colegios Mayores, desde el momento en que se incrementa por el Ministerio de Hacienda el crédito número 03.421.335 14, 7), del Presupuesto, en la proporción señalada en el artículo 6.º de la citada Ley.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 20 de diciembre de 1972.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Universidades e Investigación.

ORDEN de 22 de diciembre de 1972 por la que se aprueba el Plan de Estudios, para el segundo curso, en la Facultad de Medicina de la Universidad de Santander.

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta elevada por el Decano Comisario en la Facultad de Medicina de la Universidad de Santander en solicitud de aprobación del Plan de Estudios para el segundo curso de la citada Facultad, adaptado a las directrices señaladas por Resolución de la Dirección General de Universidades e Investigación de 27 de septiembre último («Boletín Oficial del Estado» del 4 de octubre),

Este Ministerio ha resuelto:

1.º Aprobar el Plan de Estudios, para el segundo curso, en la Facultad de Medicina de la Universidad de Santander, en la forma que a continuación se indica:

Asignaturas: «Anatomía Humana», «Bioquímica», «Fisiología Humana», «Histología Humana», «Psicología Médica».

2.º Dado que en el presente curso académico las enseñanzas correspondientes a este 2.º curso comenzarán a impartirse en el mes de enero próximo, la duración del mismo se extenderá hasta el día 31 de julio de 1973.

3.º Autorizar a la citada Facultad para celebrar los exámenes ordinarios durante los días 1 al 8 de agosto, y los extraordinarios, del 2 al 6 de octubre del mismo año.

4.º Por la Dirección General de Universidades e Investigación se dictarán cuantas normas sean precisas para el cumplimiento de la presente Orden.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 22 de diciembre de 1972.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Universidades e Investigación.

## MINISTERIO DE TRABAJO

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

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial suscrito por la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT), y sus trabajadores en 25 de octubre de 1972; y



Para los restantes centros de trabajo se fijarán las jornadas diarias de trabajo, de acuerdo con el personal, en función de las horas de trabajo efectivas pactadas para cada año de vigencia del Convenio y el calendario laboral de cada localidad.

#### CALENDARIOS

Art. 13. Para cada centro de trabajo se establecerá de común acuerdo entre la Dirección y el Jurado un calendario SEAT, en el que se determinarán los días festivos y las fechas en que deban celebrarse las vacaciones colectivas de verano y festivos de Navidad. Cuatro de estos últimos festivos se abonarán con prima, sobre la base de la prima media de los tres meses anteriores.

La reducción de días de trabajo se efectuará en sábados de semana sin día festivo.

#### VACACIONES

Art. 14. El periodo de vacaciones anual retribuido será de veintidós días naturales, de los cuales dieciocho deberán ser necesariamente laborables.

El personal que por necesidades del servicio deba trabajar durante el periodo de vacación colectiva disfrutará por turno y a lo largo de todo el año su vacación anual, dándose preferencia para la elección de fechas a los productores más antiguos dentro de cada categoría.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación colectiva no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Art. 15. Todo el personal disfrutará de un día más de vacaciones por cada quinquenio completado en SEAT con el máximo de seis días laborables.

Al efecto del cómputo de quinquenio que determina el disfrute de vacaciones se aplicará lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral.

El disfrute de los días de vacaciones que correspondan por quinquenios vencidos se efectuará siempre en las fechas que de común acuerdo se fijen con la Dirección de la Empresa, teniendo especialmente en cuenta la necesidad de evitar la coincidencia de varios productores del mismo Servicio o Taller, debiendo ser preferentemente en los periodos comprendidos entre el 15 de enero y el 31 de marzo o bien entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre.

#### JORNADA REDUCIDA DE VERANO

Art. 16. El personal renuncia a la jornada reducida de verano, con todas las consecuencias jurídicas que ello comporta, considerándose compensado con las mejoras del presente Convenio.

#### CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 17. Se establecerá un sistema que posibilite el cambio de puestos de trabajo para aquellos productores que ocupan puestos calificados como tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

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

#### TRASLADOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL

Art. 18. La Empresa podrá acceder a las peticiones de traslado de personal en el supuesto de que existan vacantes de la categoría y especialidad en el centro de trabajo que se solicite, siempre que dichas vacantes, no suponiendo incremento numérico de puestos de trabajo, no hayan sido cubiertas mediante concurso entre el personal perteneciente al centro correspondiente y siempre que no perjudique la producción y el buen orden en el centro de procedencia.

Cuando se lleve a cabo la apertura de un nuevo centro de trabajo la Empresa lo pondrá en conocimiento del personal de los demás centros con un mes de antelación para que puedan efectuarse las peticiones de traslado por parte de los productores que lo deseen.

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

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

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

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

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

Art. 22. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 18 y 19, los productores podrán solicitar de la Direc-

ción de su centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concurso o puestos de nueva creación en otros centros.

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

#### EXCEDENCIAS

Art. 23. Las excedencias al personal se concederán de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

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

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

##### CATEGORÍAS PROFESIONALES

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

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

#### A) Mandos intermedios:

- a) Jefes de primera y asimilados.
- b) Jefes de segunda y asimilados.
- c) Encargados de Taller y asimilados.

#### B) Primera categoría.

#### C) Segunda categoría.

#### D) Tercera categoría.

#### E) Cuarta categoría.

Art. 26. Jefes de primera y asimilados.

La componen:

Peritos industriales e Ingenieros Técnicos.  
Jefes de Taller.  
Maestros de Taller.  
Jefes de primera en todas sus especialidades.  
Ayudantes Técnicos Sanitarios de primera.

Art. 27. Jefes de segunda y asimilados.

La integran:

Maestros de segunda.  
Jefes de segunda en todas sus especialidades.  
Jefes de cocina.  
Ayudantes Técnicos Sanitarios de segunda.  
Jefes de Vendedores.  
Asistentes Sociales titulados.  
Bibliotecarios.

Art. 28. Encargados de Taller y asimilados.

La integran:

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

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

Empleados:

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

Subalternos:

Vigilantes mayores.  
Conductores de primera.

Obreros:

Oficiales de primera especiales.  
Oficiales de primera.

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

**Empleados:**

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

**Subalternos:**

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

**Obreros:**

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

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

**Empleados:**

Auxiliares.  
Auxiliares de Laboratorio.  
Auxiliares de Proceso de Datos (perforación, control).  
Calculadores.  
Reproductores de planos.

**Subalternos:**

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

**Obreros:**

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

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

Aspirantes.  
Botones.  
Pinches.

Art. 33. Quedan definidas las siguientes categorías profesionales:

**Ayudante Técnico Sanitario de primera**

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

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

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

**Ayudante Técnico Sanitario de segunda**

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

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

**Especialidades**

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

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

Administración.  
Aduanas.  
Analista de herramientas.  
Analista de materiales.  
Analista de tiempos.  
Control de calidad.  
Control de trabajo.  
Coordinación técnica.  
Formación profesional.  
Instalaciones.  
Laboratorio físico.  
Laboratorio químico.  
Maquinaria y medios de trabajo.  
Materiales.  
Métodos.  
Normalización.  
Obras.  
Organización.  
Personal.  
Preparación de trabajo.  
Proceso de datos:

Analista.  
Control.  
Programadores y Operadores.

**Proyecto y delineación:**

Automóviles.  
Calibres.  
Dibujante.  
Fundición.  
Herramientas.  
Instalaciones.  
Maquinaria.  
Mátricos.  
Obras.  
Utillaje.

Secretarías.  
Traducciones técnicas.  
Utillaje.

Verificación, con la siguiente subdivisión para la segunda categoría y superiores:

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

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

Almacenamiento y transporte interior.  
Compresores y acondicionamiento de aire.  
Chapistería.  
Electricistas de alta tensión.  
Electricistas de baja tensión.  
Electricistas de electrónica.  
Entrenimiento de instalaciones.  
Entrenimiento de maquinaria.  
Entrenimiento de matrices.  
Entrenimiento de utillaje.  
Fabricación y montajes mecánicos.  
Fundición.  
Guarnecido y montaje final.  
Instructores de Formación Profesional.  
Instalaciones hidroneumáticas.  
Mecánicos de automóviles.  
Pintura.  
Prensas.  
Talleres de carpintería, forja y auxiliares.  
Tapicería.  
Tratamientos galvánicos.  
Tratamientos térmicos.

Serán especialidades específicas del Grupo Técnico-Administrativo para la sede central y los centros de trabajo de División Comercial:

Calidad.  
Coches de ocasión.  
Codificación de averías.  
Compras.  
Contabilidad.  
Exportaciones.  
Instalaciones SAT.  
Instructores de Escuelas del SAT.

Organización y control.  
Personal.  
Proceso de datos.  
Recambios.  
Recuperación.  
SAT.  
Vendedores (Promotores de ventas).  
Ventas.  
Verificación.

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

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

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

Art. 36. El Grupo Obrero comprende:

Pinches.  
Asimilados a Especialistas.  
Especialistas.  
Profesionales de oficio en sus categorías primera, segunda y tercera.

Dentro de las profesionales de oficio, las especialidades son las siguientes:

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

Art. 37. Especialidad Grupo Subalterno.

Las especialidades del Grupo de Personal Subalterno serán las definidas en la Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica.

#### CAPITULO IV

##### Plantillas, ingresos y promoción del personal

###### PLANTILLAS

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

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

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

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

Art. 40. Se mantienen en factoría y oficinas centrales de División Comercial las Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y miembros de los Jurados de Empresa respectivos.

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

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

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

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

Los Jurados de Empresa de los diversos centros de trabajo o Enlaces Sindicales, en su defecto, dispondrán de ejemplares del Manual de Calificación y Escala de Conversión.

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

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

Art. 44. La ocupación de la plaza por un productor de categoría inferior tendrá carácter provisional, no debiendo esta interinidad tener una duración superior a seis meses.

Este plazo podrá permitir a los productores que pretendan cubrir la plaza en cuestión capacitarse para concurrir al concurso que se convoque.

Si el productor afectado hubiera ascendido, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra B) en su caso.

Lo anterior no implicará modificación en las condiciones de antigüedad exigidas para presentarse a los concursos de ascenso.

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

Art. 46. Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de seis meses, el productor, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que correspondiera a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva. La interinidad en la ocupación de plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

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

#### CONCURSOS

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

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

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

Art. 50. El Centro de Formación Profesional en Barcelona modificará y actualizará, conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los pro-

gramas y baremos de puntuación para todos los centros de trabajo de la Sociedad. Asimismo las normas sobre concursos contenidos en este texto y que han sido previstas sustancialmente para factoria se adecuarán en lo que proceda a los restantes centros de trabajo.

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

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

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

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

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

Pertener a la categoría laboral inmediatamente inferior con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Jefes de segunda en las especialidades que no exista la categoría de Encargado o asimilado a Encargado, podrán optar los Oficiales de primera especiales y Oficiales de primera con una antigüedad mínima de un año. Excepcionalmente, para plaza de Jefe de Vendedores (Jefe de segunda) podrán optar los Vendedores con una antigüedad mínima en el desempeño de esta función de cinco años.

Para las plazas de Encargados para las especialidades que no exista la categoría de Oficiales de primera podrán optar los Oficiales de segunda con una antigüedad mínima de un año.

Para plazas de Oficiales de primera especial y Oficial de primera:

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

Para plazas de segunda categoría:

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

Los Promotores de ventas deberán acreditar un periodo mínimo de cinco años en la Empresa para concurrir a plazas de Oficial de primera.

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

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

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

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

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

#### PRUEBAS LIBRES

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

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

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

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

#### ASCENSOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64. En cualquiera de los casos el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación; pero, a pesar de ello, se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría de la siguiente duración:

- Especialistas, quince días.
- Administrativos, Subalternos y profesionales de oficio, un mes.
- Técnicos no titulados, dos meses.
- Técnicos titulados, seis meses.

Este periodo de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra b) de la respectiva categoría.

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

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

Cuando un productor sea calificado no apto durante el periodo de prueba, el taller o servicio donde haya sido probado enviará un informe a la Junta Calificadora de Concursos.

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

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

#### CURSOS

Art. 70. La Empresa realizará cursos de capacitación a los que podrán asistir todos los productores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

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

Art. 71. Se dará preferencia para los cursos de cultura general profesional a los productores más antiguos que lo soliciten.

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

Art. 72. Cuando un puesto de trabajo sea calificado de superior categoría por resolución administrativa, por iniciativa de la Empresa o previo acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo, al trabajador que lo venía desempeñando le será reconocida esa categoría, siempre que reúna los siguientes requisitos:

De antigüedad:

- Un año para la tercera categoría.
- Un año y medio para la segunda categoría y
- Dos años para la primera categoría.

Del puesto:

Que no hubiera sufrido modificación en su contenido en el mismo plazo como mínimo.

De idoneidad:

Superar una prueba en la que se exigirá únicamente las materias fundamentales.

En caso de que el trabajador no superase las pruebas fundamentales continuará desempeñando el puesto durante un plazo de seis meses a fin de que pueda prepararse adecuadamente para superar las pruebas, percibiendo durante este tiempo la retribución correspondiente a la letra a) de la nueva categoría. Si transcurrido este plazo el trabajador no consiguiera la declaración de aptitud la plaza saldría a concurso.

Art. 73. Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías tercera y cuarta. Se procederá al ingreso de personal en las categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concursos y la preferencia al personal de plantilla en las pruebas libres. Los candidatos del exterior deberán superar las pruebas correspondientes a las categorías de que se trate.

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

Art. 74. A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, no rebasando anualmente los ingresos por este concepto el 2 por 100 de la plantilla de la categoría respectiva.

Art. 75. El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre designación de la Empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicios en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

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

Art. 76. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que respectivamente se establece para las distintas categorías:

Especialistas, quince días.

Administrativos, Subalternos y profesionales de oficio, un mes.

Técnicos no titulados, dos meses.

Técnicos titulados, seis meses.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### SUELDO Y PLUS DE CONVENIO

Art. 77. Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá varios tipos de retribución que serán designados, cada uno, por una letra.

El personal de nuevo ingreso en SEAT en la tercera categoría, excepción hecha de los Oficiales de tercera mano de obra, percibirá el salario correspondiente al nivel de entrada durante un período de seis meses. A continuación permanecerá otros seis meses, en el nivel salarial correspondiente a la letra a) y será promovido a la letra b) después de transcurrido un año de su ingreso en la Empresa.

La letra a) para los Oficiales de tercera mano de obra y demás categorías superiores a la tercera corresponde al personal que ingrese o ascienda a la respectiva categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se considera como retribución normal.

La letra c) y siguientes se destinarán a premiar la capacidad o méritos, a juicio de la Dirección.

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

Art. 78. Se crea un plus de Convenio en la cuantía mensual que se fija en el artículo 80, que se devengará por días efectivamente trabajados. Se percibirá en el período de vacaciones, no abonándose en las gratificaciones extraordinarias ni por los días en los que la prestación de trabajo sea inferior a media jornada.

Art. 79. Los sueldos y plus Convenio establecidos para las diversas categorías son los que se fijan en el artículo siguiente.

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

Art. 80. Empleados, Subalternos y Obreros:

	Sueldo Primer líquido mensual	Plus Convenio
<b>Cuarta categoría</b>		
14 años	4.450	400
15 años	5.830	470
16 años	6.535	535
17 años	7.360	585
<b>Tercera categoría</b>		
Ingreso	9.085	305
a)	10.295	730
b)	10.930	845
c)	11.645	900
Oficial 3. <sup>a</sup> Obrero a)	10.930	845
Oficial 3. <sup>a</sup> Obrero b)	11.645	900
Oficial 3. <sup>a</sup> Obrero c)	12.360	945
<b>Segunda categoría</b>		
a)	11.645	900
b)	12.360	945
c)	13.185	990
<b>Primera categoría</b>		
a)	13.135	990
b)	13.995	1.045
c)	14.830	1.110
d)	15.515	1.175
<b>Encargados de Taller, asimilados y Oficiales de primera especial obreros</b>		
a)	14.680	1.110
b)	15.515	1.175
c)	16.295	1.235
d)	17.225	1.305
<b>Jefes de segunda y asimilados</b>		
a)	16.295	1.235
b)	17.225	1.305
c)	18.435	1.490
d)	19.640	1.495
<b>Jefes de primera y asimilados</b>		
a)	18.435	1.400
b)	19.640	1.495
c)	20.935	1.600
d)	22.220	1.700

Art. 81. Independientemente de las retribuciones que se señalan en los artículos anteriores subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica con todos los efectos jurídicos que ello comporte.

Art. 82. Se establece para los Listeros y Auxiliares administrativos que acrediten cinco o más años de antigüedad en la categoría el salario correspondiente a la letra a) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a sus puestos de trabajo.

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

Art. 83. Con independencia de las mejoras salariales que se determinen por la Dirección para premiar la capacidad y méritos personales, en el transcurso de cada uno de los años 1973 y 1974, pasarán a percibir la letra C de las escalas salariales, el número de productores que a continuación se indica y que acrediten mayor antigüedad en la Empresa. No se aplicará esta mejora salarial al personal que tenga en su expediente faltas muy graves no canceladas.

Categoría	Número de productores al año
Tercera categoría	1 000
Oficiales de tercera	160
Segunda categoría	140
Primera categoría	120
Encargados y asimilados	60
Jefes de segunda	60
Jefes de primera	35

Tal mejora se aplicará dentro de cada año, con efectos económicos del día 1 de cada trimestre. En ningún caso podrá disfrutarse de esta mejora más de una vez.

La situación de las plantillas y las condiciones particulares que den derecho al disfrute de las referidas mejoras económicas se fijarán al 31 de diciembre de 1972 y 31 de diciembre de 1973, excluyéndose quienes entre dichas fechas y en el momento de hacerseles efectivo el aumento salarial hayan ascendido o mejorado económicamente por concurso o libre designación.

Art. 84. Las gratificaciones de 18 de julio y Navidad serán cada una de una mensualidad líquida para todos los productores que lleven un año en la Empresa, según la escala de sueldos prevista en el presente Convenio.

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

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

Art. 85. Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas reglamentarias reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

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

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

Art. 86. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio num.	Anual	Acumulado
1	3.346	3.346
2	4.466	7.812
3	5.558	13.370
4	5.558	18.928
5	6.692	25.620
6	6.692	32.312
7	7.781	40.093

El pago se hará en catorce mensualidades.

Art. 87. Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicio activo en la Empresa.

Se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la Empresa.

Se computarán a todos los efectos los periodos de aprendizaje sujetos a contrato laboral y los trabajos como pinches, botones y aspirantes.

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

Art. 89. La cuantía del premio de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 15 pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

No se devengará cuando la prestación efectiva del trabajo por cualquier causa sea inferior del 50 por 100.

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

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

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

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

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

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

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

PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN

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

Art. 97. En las «líneas mecanizadas de montaje» se establecerá un sistema de descanso mediante pausas individualizadas y su cobertura por trabajadores relevos.

A estos efectos se entiende por «línea mecanizada» una línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por el operario, imposibilidad de crear pulmones intermedios y rigidez en la secuencia de operarios.

A los operarios directos que trabajan en una línea mecanizada de rendimiento medido y con carga de trabajo específica se le garantiza el disfrute de un periodo medio de descanso de treinta minutos/jornada.

La composición del citado descanso será (en las condiciones actuales de presencia y trabajo efectivo):

	Minutos jornada
Descanso actual (4 por 100 de N. P.)	18,1
Descanso concedido por la Empresa	11,9
<b>Total</b>	<b>30,0</b>

Durante los descansos el operario será sustituido por un relevo con calificación de Oficial de tercera.

A efectos de concesión de relevos, las condiciones de trabajo de una línea mecanizada de montaje deberán reunir todas las condiciones que se especifican a continuación:

1. *Condicionamientos técnicos.*

- 1.1. Trabajos en línea mecanizada que determinan exactamente el ritmo.
- 1.2. Velocidad de la cadena no modificable a voluntad del operario.
- 1.3. Incapacidad de variar el orden de ejecución de las cargas.
- 1.4. Paros técnicos inferiores al 5 por 100.

2. *Condicionamientos organizativos.*

- 2.1. Imposibilidad de crear pulmones entre puestos de trabajo concatenados.
- 2.2. Imposibilidad de adelantar o retrasar el trabajo.
- 2.3. Número de operarios superior a 14 personas.
- 3. *Imposibilidad de acumulación del factor de necesidades personales.*
- 3.1. Periodos de pausas no acumulables.
- 3.2. Tiempo de paso inferior a quince minutos.

Art. 98. Para los operarios de las líneas mecanizadas de montaje se incrementará el valor horario de la prima de producción en un 15 por 100.

Para ello deberán cumplirse los siguientes condicionamientos:

1. Operario a rendimiento medido.
2. Actividad predominantemente manual.
3. Tracción de línea mecánica con velocidad uniforme o traslación a cadencia fija no influenciada por el operario.
4. Tracción mecánica con organización que vincula el ritmo de trabajo.
5. Intervención con carácter continuo y repetitivo y cuya frecuencia ocasional apreciable vinculación.
6. Imposibilidad de no efectuar la operación asignada por estar ligada a actividades consecutivas.

En anexo 10 se detallan las líneas mecanizadas que reúnen los requisitos especificados en los artículos 97 y 98.

Art. 99. Las fórmulas de la prima o premio vendrán afectadas, según los casos, por valores dependientes del puesto de trabajo, del rendimiento o calificación mensual de cada productor, del coeficiente de calidad y de la eficiencia del centro de trabajo. La prima o el premio se determinarán en todos los casos en proporción al número de horas trabajadas.

Las fórmulas para la determinación de las primas o premios del personal obrero, empleado y subalterno serán las que se expresan en el artículo 100 y siguientes.

Art. 100. Los valores dependientes del puesto de trabajo serán el factor F y el valor K.

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

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

Grupo de puestos de trabajo	K
II	2,20
III	4,40
IV	6,00

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

#### FACTORÍA. TRABAJOS A PRIMA DIRECTA

Art. 101. Se calculará según la fórmula siguiente:

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

Siendo:

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

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

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

H = Horas trabajadas.

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

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

#### INCIDENCIAS EN FACTORÍA

Art. 102. Se entenderá por incidencia la interrupción en el trabajo a prima, motivada por la falta de materiales, herramientas, averías de máquinas y otras causas, durante cuyos tiempos el trabajador efectúe trabajos a jornal.

Art. 103. Los productores que trabajan habitualmente a rendimiento medido y que eventualmente deban efectuar trabajos a jornal, por incidencias, percibirán una prima calculada en base al factor F correspondiente a la prima directa reducido en 12 décimas.

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

Art. 104. Se mantendrá el sistema de registro de las incidencias con relojes marcadores y de comunicación diaria de las mismas a los Servicios de Previsión y Control de Empleo.

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

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

#### INACTIVIDAD EN FACTORÍA

Art. 105. Las horas de inactividad motivadas por solape entre turnos se abonarán como las incidencias.

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

Falta de material.

Averías en máquinas y útiles.

Falta de fluido o averías en instalaciones.

Preparación o traslado de medios de trabajo.

Desfase de producción.

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

#### PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO DE FACTORÍA

Art. 106. El premio mensual de los obreros, empleados y subalternos para los que no pueda establecerse un sistema de incentivo directo se determinará por la fórmula:

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

Siendo:

M = Módulo que se detalla en anexo 4. Será función del factor S.

F = Coeficiente de puesto de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 118.

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

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

H = Horas trabajadas.

En el anexo 9 se detalla la forma de cálculo de la eficiencia relativa de la Factoría.

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

Los obreros directos que deban efectuar trabajos a jornal percibirán la prima correspondiente al personal indirecto, excepto cuando dichos trabajos tengan lugar durante las interrupciones en la fabricación, por incidencias, en cuyo caso se les asignará la prima a que se refiere el artículo 103.

#### COEFICIENTE DE CALIDAD RELATIVO DE FACTORÍA

Art. 107. El coeficiente de calidad relativo se obtendrá de forma que su valor resulte 1 cuando el coeficiente de calidad tenga el valor de 1,11, significando que el coeficiente a aplicar en la fórmula de prima o premio podrá oscilar entre los límites de 0,90 y 1,20.

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

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

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

#### PREMIO DE EFICACIA EN EL «AUTOCONTROL»

Art. 108. Con el fin de estimular el interés del personal que trabaja en régimen de «Autocontrol» se continuará otorgando un premio a los Encargados y obreros adscritos a los grupos de taller que en la aplicación de dicho sistema obtengan los índices comparativamente más favorables en períodos trimestrales.

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

#### DIVISIÓN COMERCIAL

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

El valor K sustituye el sistema de eventuales plusas que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad, excepcional penosidad.

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

Grupo de puestos de trabajo	K
II	2,20
III	4,40
IV	6,00

Los trabajos que corresponden a estos grupos se especifican en el anexo 7. El resto de trabajos de División Comercial con exigencias de esfuerzo y condiciones normales constituye el grupo del puesto de trabajo I, para los cuales el valor K es cero.

**PRIMA DIRECTA DE LA DIVISIÓN COMERCIAL**

Art. 110. Se calculará según la siguiente fórmula para aquellas secciones o grupos de trabajo en que sea factible medir su rendimiento de una forma objetiva.

Para rendimientos comprendidos entre 0,75 y 1,00:

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

Siendo:

- M = Módulo que se detalla en el anexo 5. Será función del rendimiento. En el cálculo del rendimiento se prestará especial atención a las deducciones que deban aplicarse por causas no imputables a los trabajadores.
- F = Coeficiente del puesto de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo.
- H = Horas trabajadas en el mes.
- E = Eficiencia relativa de la División Comercial. Se ha calculado de forma que su valor resulte 0,83 para 1963.
- T = Calificación del productor, estimada por su jefe inmediato, que podrá variar entre 0,80 y 1,30.

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

**PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO DE DIVISIÓN COMERCIAL Y GERENCIA**

Art. 111. Se calculará según la siguiente fórmula:

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

Siendo:

- M = Módulo que se detalla en el anexo 6; será función del factor S.
- F, H, E = Tiene el mismo significado del artículo anterior, con la salvedad que para Gerencia el factor E estará representado por la media de las eficiencias generales de Factoría y de División Comercial.

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

**RENDIMIENTO EN LA EMPRESA**

Art. 112. El trabajo a prima directa podrá efectuarse en base al rendimiento individual o colectivo según lo aconsejen la mejor productividad y la organización del trabajo.

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

Art. 113. En los casos en que no pueda medirse objetivamente el rendimiento se determinará éste por la calificación mensual (factor «S») que asigne a cada productor su Jefe de Servicio o Taller, de acuerdo con los informes del Jefe inmediato.

Art. 114. Para la aplicación del factor «S» las Jefaturas correspondientes atenderán especialmente al comportamiento, actitud personal, rendimiento estimado y calidad del trabajo del productor calificado, con arreglo a las exigencias específicas del puesto que ocupe.

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

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

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

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

Art. 115. Para la mano de obra indirecta de Factoría directamente coligada a las líneas de fabricación (Carretileros, Su ministradores, Grúas de Taller y Especialistas de la Sala de Mezclas de la Sección de Pinturas) se determinará mensualmente el factor «S», tomando como base el rendimiento medio alcanzado por la Sección o Línea. El factor «S» de calificación podrá en general oscilar entre este límite superior y un mínimo resultante de disminuir en 15 puntos dicho rendimiento medio expresado en tanto por ciento. Solo excepcionalmente la puntuación «S» podrá ser superior a 1 o inferior al límite últimamente citado.

**FACTOR «F»**

Art. 116. Los coeficientes «F», aplicables al cálculo de la prima o premio, dependerán del trabajo que en cada momento realice, independientemente de la categoría profesional.

Art. 117. A efectos de prima se considera como personal directo el que trabaja en la producción principal o interior con tiempos tipo.

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

F	Directos
4,1	Oficiales de primera.
3,7	Oficiales de segunda.
3,3	Oficiales de tercera.
3,0	Especialistas.
2,2	Especialistas de limpieza, recuperación y trabajos auxiliares.

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

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

Art. 118. A efectos de premio se considera como personal indirecto todo el no incluido en el artículo anterior.

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

F	Indirectos (Empleados)
4,8	Jefes de primera (con mando de Servicio o de Sección de Taller).
4,7	Peritos e Ingenieros Técnicos. Ayudantes de Ingeniero de primera. Jefes de primera. Maestros de primera.
4,5	Delineantes y Dibujantes Proyectistas.
4,4	Jefes Vendedores. Jefes de segunda. Ayudantes Ingenieros de segunda. Maestros segundos. Ayudantes Técnicos Sanitarios. Jefes de Cocina. Asistentes Sociales.
4,3	Encargados de Taller
4,1	Asimilados a Encargados. Probadores Especiales del SAT. Analista Laboratorio Clínico.
4,0	Oficiales de primera Verificadores.
3,8	Delineantes y Dibujantes de primera.
3,7	Oficiales de primera. Analistas de primera. Despachantes de Aduanas. Probadores del SAT.
3,7	Asimilados a Encargados Fotógrafos.
3,5	Oficiales de segunda Verificación. Encargados personal no cualificado.
3,4	Conductores Autocarr.
3,3	Delineantes de segunda. Capataces de primera.
3,2	Oficiales de segunda. Analistas de segunda. Conductores de Camión. Fotógrafos. Dependientes de Aduanas. Vigilantes Mayores.
3,0	Conductores Turismo.
2,9	Cabos de Vigilantes. Enfermeras.
2,8	Telefonista responsable del grupo. Auxiliares Perforación. Conserjes.
2,7	Capataces de segunda.

F	Indirectos (Empleados)
2.6	Auxiliares de Laboratorio. Calcadores. Vigilantes jurados. Auxiliares.
2.5	Almaceneros División Comercial. Almaceneros y Almaceneros-Carritilleros de factoría. Jefes de Listeros.
2.4	Telefonista con más de 50 teléfonos. Cuidadoras de instalaciones deportivas. Vigilantes. Dependientes Principales de Económato. Listeros.
2.3	Telefonistas.
2.1	Reproductor de pianos. Ordenanzas. Porteros y asimilados.
2.0	Auxiliares de cocina y comedor. Dependientes Auxiliares de Económato.
1.0	Aspirantes

F	Indirectos (Obreros)
3.6	Oficiales de primera reparación máquinas del grupo 1931 y 1932.
3.5	Oficiales de primera de revisión final.
3.4	Oficiales de primera alta tensión.
3.4	Oficiales de primera.
3.3	Oficiales de segunda reparación máquinas del grupo 1931 y 1932.
3.1	Oficiales de segunda de revisión final.
3.0	Oficiales de segunda alta tensión.
3.0	Oficiales de segunda.
2.9	Oficiales de tercera de verificación.
2.7	Oficiales de tercera de alta tensión.
2.7	Oficiales de tercera reparación máquinas del grupo 1931.
2.6	Oficiales de tercera de revisión final.
2.6	Oficiales de tercera.
2.5	Especialistas de verificación. Especialistas reparación máquinas del grupo 1931. Especialistas de revisión final. Bomberos. Especialistas Suministradores y Carritilleros.
2.4	Especialistas.
1.9	Especialistas de recogida de viruta de carga de materiales de recuperación.
1.0	Especialistas limpieza y trabajos auxiliares.
1.0	Pinches.

Art. 119. Los valores de «K» expresados en los artículos 100 y 109 absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo según la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica. En particular, el valor de 2.20 fijado para el grupo II absorberá y compensará aquellos pluses que corresponde abonar por media jornada de trabajo.

Art. 120. El personal indirecto que trabaje con rendimiento medido percibirá una prima según la fórmula de primas directas. En estos casos, el coeficiente «F» tendrá un valor superior en siete décimas al que corresponda al premio de los productores indirectos de su categoría y tipo de trabajo normal. Se exceptúan los especialistas en que la diferencia será de seis décimas, y los probadores del SAT para quienes se determinará un régimen específico. En tanto no se llegue a un acuerdo sobre dicho régimen especial continuarán percibiendo la prima conforme a lo previsto en este artículo.

Art. 121. Se mantendrá el incremento de 5 y 4 décimas, respectivamente, respecto a los valores de la tabla del artículo 118 del coeficiente «F» de la prima indirecta de los Oficiales de primera y Oficiales de segunda, de alta tensión, reparación de maquinaria, entretenimiento, para cuyos puestos de trabajo los Servicios Técnicos de la Empresa estimen la posibilidad de aplicar un sistema de primas a rendimiento medido. En el caso de que los relativos trabajos puedan efectuarse a prima directa los coeficientes aumentarían en la forma que establece el artículo 118, sobre los valores «F» que figuran en el artículo.

Art. 122. Se abonará la parte proporcional de la prima o premio de producción que corresponda por el período de vacaciones. Se calculará su importe por el productor de la prima o premio horario medio percibido en los últimos tres meses por el número de horas que corresponda al período de vacaciones calculando a razón de ocho horas por día.

#### TIEMPOS

Art. 123. Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje, tablas y estimación, empleados hasta la fecha por los Servicios Técnicos de la Empresa. A los efectos de definición de los tiempos tipos y determinación de sus períodos de

vigencia se estará en lo establecido en el anexo número 8 del presente Convenio.

Art. 124. Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la Empresa para las diversas operaciones que se realicen con incentivo, podrán ser revisados en las circunstancias previstas en el Reglamento de Régimen Interior vigente.

Art. 125. Los tiempos modificados tendrán durante tres meses carácter experimental, sin perjuicio de su aplicación. En los casos en que estas variaciones den lugar a reclamaciones individuales o colectivas, informará el Jurado de Empresa sometiéndolo, en caso de discrepancia, a la autoridad laboral.

#### RENDIMIENTOS MÍNIMOS

Art. 126. El rendimiento mínimo admisible en todos los puestos de trabajo de obreros y empleados es del 75 por 100. Por debajo de dicho rendimiento, se establecerán las deducciones indicadas en el artículo siguiente.

En los casos que el rendimiento medido o estimado sea inferior al mínimo establecido de 0.75 no se percibirá prima o premio.

Art. 127. Productores directos o indirectos con rendimiento medido. Reducción proporcional del salario de acuerdo con la fórmula siguiente:

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

Sr = Salario que corresponde al rendimiento R.

R = Rendimiento en tanto por ciento.

Sn = Salario que corresponda al rendimiento mínimo o superior.

Art. 128. Productores indirectos. En los casos que un empleado, subalterno u obrero indirecto haya sido calificado reiteradamente con una puntuación inferior al 75 por 100, el Jefe de su Servicio o el Departamento de Personal tratará de asignarle un trabajo en el que su rendimiento pueda ser medido directamente.

Art. 129. Las deducciones por bajo rendimiento no afectarán a los productores de nuevo ingreso durante su período de prueba.

#### PERMISOS

Art. 130. Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos que la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

Art. 131. El personal que contraiga matrimonio y tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año, disfrutará de un permiso retribuido de diez días naturales.

#### PAGO MENSUAL

Art. 132. La liquidación de los haberes correspondientes a los conceptos fijos se efectuará mensualmente para todo el personal.

#### PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Art. 133. Los aumentos retribuidos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

#### COMPLEMENTO PLUS FAMILIAR

Art. 134. Se mantiene la bonificación del punto, que queda cifrada en 54,60 pesetas durante la vigencia del presente Convenio, sin perjuicio de la revisión prevista en el artículo cinco para el segundo año de vigencia.

#### JEFES DE EQUIPO

Art. 135. Los obreros en función de Jefes de equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

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

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

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 136. Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, un valor tipo para las horas extraordinarias, el cual, teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos retributivos, será el siguiente:

	Las que exceden de las dos primeras y las trabajadas en días festivos	
	Tarifa primera hora	Tarifa hora
<b>Jefes de primera y asimilados:</b>		
Letras c) y d) .....	155	179
Letras a) y b) .....	130	150
<b>Jefes de segunda y asimilados:</b>		
Letras c) y d) .....	130	150
Letras a) y b) .....	111	127
<b>Empleados y asimilados .....</b>		
Primera categoría .....	98	111
Segunda categoría .....	84	97
Tercera categoría .....	72	82
Cuarta categoría:		
16 y 17 años .....	38	45
14 y 15 años .....	29	34

Art. 137. Se excluyen de la aplicación de la tabla del artículo anterior los servicios de guardia.

Art. 138. El personal, a solicitud de la Empresa, se obliga a trabajar en horas extraordinarias hasta un máximo de veinte horas mensuales.

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

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

Art. 139. En los casos concretos previstos en el párrafo primero del artículo anterior, la Empresa comunicará a los productores afectados, con antelación suficiente, la necesidad de trabajar en horas extraordinarias. Esta comunicación deberá efectuarse antes de las catorce horas de la fecha anterior al día en que deban realizarse.

**TRABAJO NOCTURNO**

Art. 140. Se considera trabajo nocturno a todos los efectos legales el comprendido entre las veintidós horas de un día y las seis de la mañana siguiente. Se abonará un plus de nocturnidad en los trabajos realizados durante este periodo, consistente en un 40 por 100 sobre el valor horario de los sueldos fijados en este Convenio, excluido plus Convenio. No obstante, no se considerará trabajo nocturno el tiempo anterior a las seis horas o posterior a las veintidós, correspondientes a la recuperación de fiestas, que sigue o precede a la jornada de trabajo a turno.

**CAPITULO VI**

**Previsión y asistencia social**

**PRESTACIONES ECONÓMICAS**

Art. 141. Las prestaciones económicas por enfermedad del personal obrero que lleve prestando servicios en la Empresa por un periodo inferior a seis meses, vendrán reguladas por los porcentajes aprobados para la Empresa en régimen de cooperación a la Seguridad Social. Estos porcentajes se aplicarán sobre los sueldos fijados en la presente contratación colectiva.

Art. 142. En caso de enfermedad, los empleados y subalternos se regirán por el sistema vigente a la entrada en vigor del presente Convenio. El primero y único día de enfermedad será descontado siempre y a todos los efectos.

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

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

Art. 143. Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la Empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo, dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la Empresa, en las primeras horas, del motivo de la ausencia.

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

Art. 144. Se establecerá el pago de prestaciones de la Caja de Compensación a partir del cuarenta y un días de enfer-

medad fijándose el importe de aquellas mensualidades por la Comisión Supervisora según disponibilidades económicas e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.

Art. 145. Las prestaciones que se vienen otorgando a través del régimen de cooperación a la Seguridad Social en caso de enfermedad, quedarán sin efecto, según lo reglamentado, para los productores en los que se compruebe no cumplen las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamientos y de control.

**SEGURO DE VIDA**

Art. 146. Serán partícipes de este Seguro todo el personal de plantilla al servicio activo de la Empresa.

El capital asegurado lo será en cuantía de treinta y seis mensualidades del sueldo y plus de Convenio en caso de muerte natural o de incapacidad permanente y absoluta para el trabajo.

En caso de muerte por accidente, sea o no laboral, el capital asegurado será de setenta y dos mensualidades.

La contratación y el pago de este seguro correrá a cargo de la Empresa.

Art. 147. La Comisión Mixta Supervisora de este Convenio entenderá en las propuestas de indemnización a los beneficiarios del seguro de vida.

**VIVIENDAS**

Art. 148. Se mantendrá la oferta de la Empresa para el acceso a la propiedad de los actuales inquilinos de las viviendas de renta limitada y subvencionadas propiedad de la misma en base a los módulos que fije el Ministerio de la Vivienda.

Art. 149. El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de viviendas en base al Reglamento aprobado por el Ministerio de la Vivienda con fecha 27 de diciembre de 1968.

La cuantía máxima del crédito será de 60.000 pesetas.

Art. 150. Al personal que a partir de la entrada en vigor de este Convenio y durante la vigencia del mismo pase a la situación de jubilado y viniese ocupado una de las viviendas propiedad de SEAT, se le mantendrá el disfrute de la misma, sia que este beneficio sea en ningún caso extensivo a su viuda, hijos o cualquiera otros familiares o personas que convivan con dicho beneficiario en el momento de su fallecimiento.

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

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

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

**COMEDORES**

Art. 151. Las aportaciones del personal por comida se adecuan en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

Se suprime el cubierto general de Factoría.

Se aumenta la aportación del trabajador por cada comida del menú especial, en Barcelona, en cuatro pesetas y en una peseta el bocadillo.

**CAPITULO VII**

**Disposiciones varias**

Art. 152. Las repercusiones en los costes que se produzcan como consecuencia de los incrementos salariales y demás condiciones pactadas en este Convenio, tendrán una incidencia en los precios de venta de vehículos y recambios y en las tarifas de los talleres asistenciales en la medida en que sea autorizada por la Administración, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

**VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Art. 153. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

**DISPOSICIONES APLICABLES**

Art. 154. En los puntos que no hayan sido modificados por las estipulaciones del presente Convenio, se estará a lo establecido en las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones legales aplicables al caso, considerándose en vigor el actual Reglamento de Régimen Interior de la Sociedad, aprobado por Resolución de la Dirección General de la Ordenación del Trabajo de 4 de octubre de 1963, siempre que no fuera modificado o renovado de conformidad con las normas legales vigentes en la materia.

## ANEXO NUMERO 1

Sección del taller o servicio	Trabajo
<i>Trabajos que corresponden al grupo II</i>	
Hecambios (150) .....	Soldadura con proyección y con aleación plomo estaño depósito gasolina modelo 600.
Prensas grandes (230) .....	Discado y pulido.
Prensas grandes (230) .....	Jefes de equipo de soldadura al arco, discado y pulido.
Chapistería modelo 600 (232) .....	Jefes de equipo de soldadura a puntos y al arco, discado y pulido.
Chapistería modelo 850 (233) .....	Jefes de equipo de soldadura a puntos y al arco, discado y pulido.
Chapistería modelo 124 (234) .....	Jefes de equipo de soldadura a puntos y al arco, discado y pulido.
Entretenimiento (319) .....	Montaje y reparación estampas, matrices y maquinaria de moldear (máquina en caliente).
Servicio de Instalaciones Especiales (740) .....	Limpieza y entretenimiento en interior cubas que contienen cianuro, sección 126.
<i>Trabajos que corresponden al grupo III</i>	
Elaboración de engranajes (112) .....	Soldadura al arco.
Elaboración de engranajes (112) .....	Soldadura al arco Ox Britain.
Elaboración de puentes (114) .....	Soldadura a puntos y al arco.
Tratamientos térmicos (116) .....	Operaciones de cementación, revenido, temple y nitrurado.
Tratamientos térmicos (116) .....	Operaciones en hornos de sales.
Elaboración elementos varios (118) .....	Soldadura a puntos.
Montaje y prueba de motores (120) .....	Operaciones de pintado de bloque modelos 600 y 850, para su preparación.
Montaje de puente y suspensión (123) .....	Operaciones de pintado con pistola de grupos mecánicos, en cabina.
Montaje de puente y suspensión (123) .....	Operaciones con pintura de clorocaucho, instalaciones Vizcaino.
Pulidoras (124) .....	Discado parachoques.
Pulidoras (124) .....	Soldadura a puntos.
Baños (126) .....	Operaciones de cobreado, niquelado, cromado y cincado.
Servicio entrenamiento taller prensas (134) .....	Mantenimiento y conservación puentes-grúas y ascensores.
Servicio entrenamiento taller prensas (134) .....	Soldadura al arco.
Carpintería, soldadura y forja (195) .....	Soldadura al arco.
Carpintería, soldadura y forja (195) .....	Operaciones de colocación de maderas en pasarelas situadas en parte alta de máquinas y 4 y 5, sección 126.
Corte de desarrollos (229) .....	Montaje de matrices de prensas grandes.
Corte de desarrollos (229) .....	Operaciones en prensas convencionales y automatizadas.
Prensas grandes .....	Montaje de matrices de prensas grandes.
Prensas grandes .....	Operaciones en prensas grandes, en líneas, «transfer» y espaciales.
Prensas grandes .....	Soldadura al arco.
Prensas medianas y pequeñas (231) .....	Montaje de matrices de prensas medianas, pequeñas y autoalimentación.
Prensas medianas y pequeñas (231) .....	Jefes de equipo de montaje de matrices de prensas medianas, pequeñas y autoalimentadas.
Prensas medianas y pequeñas (231) .....	Operaciones en prensas medianas, pequeñas y autoalimentadas con mando manual y cortina.
Chapistería modelo 600 (232) .....	Martillo neumático modelo 600.
Chapistería modelo 600 (232) .....	Taladrado y roscado (por aproximación) donde se efectúa soldadura con aleación plomo-estaño.
Chapistería modelo 600 (232) .....	Jefes de equipo de soldadura con aleación plomo-estaño, depósito de gasolina.
Chapistería modelo 800 (232) .....	Soldadura a puntos.
Chapistería modelo 800 (232) .....	Soldadura al arco.
Chapistería modelo 800 (232) .....	Discado y pulido.
Chapistería modelo 850 (233) .....	Martillo neumático modelo 850 (puertas).
Chapistería modelo 850 (233) .....	Soldadura a puntos.
Chapistería modelo 850 (233) .....	Soldadura al arco.
Chapistería modelo 850 (233) .....	Discado y pulido.
Chapistería modelo 124 (234) .....	Soldadura a puntos.
Chapistería modelo 124 (234) .....	Soldadura al arco.
Chapistería modelo 124 (234) .....	Discado y pulido.
Entretenimiento de matrices (239) .....	Movimiento de matrices grandes.
Entretenimiento de matrices (239) .....	Soldadura al arco.
Montaje modelo 850 y 124 (246) .....	Jefes de equipo de repartos de carrocerías en la que se efectúa soldadura con aleación plomo-estaño.
Hornos (311) .....	Vigilancia de hornos.
Colada por gravedad (315) .....	Movimiento de hoyos entre máquinas.
Colada por gravedad (315) .....	Operaciones de tratamientos térmicos, temple y revenido.
Entretenimiento (319) .....	Soldadura al arco.
Entretenimiento (319) .....	Engrase y reparación puentes-grúa.
Servicio de producción (461) .....	Suministro de materiales a la sección 117.
Servicio de producción (461) .....	Distribución de materiales a la sección 232, afectados por ambiente grupo depósitos.
Servicio de producción (461) .....	Suministro de materiales a la sección 232, afectados por ambiente grupo depósitos.
Servicio de producción (461) .....	Operaciones de verificación en la sección 232, afectados por ambiente grupo depósitos.
Servicio de verificación (532) .....	Soldadura al arco.
Servicio eléctrico (721) .....	Mantenimiento y conservación soldaduras de la sección 232, afectados por el ambiente grupo depósitos.
Servicio eléctrico (723) .....	Soldadura al arco.
Servicio eléctrico (723) .....	Soldadura al arco.
Servicio hidroneumático (731) .....	Limpieza tanques, condensación y alimentación calderas.
Servicio hidroneumático (733) .....	Soldadura al arco.
Servicio hidroneumático (735) .....	Mantenimiento puentes-grúas y trabajos de altura.
Servicio de Instalaciones Específicas (741) .....	

Sección del taller o servicio	Trabajo
Servicio de Instalaciones Específicas (741)	Soldadura al arco.
Servicio de Instalaciones Específicas (745)	Mantenimiento guantes-grúas y trabajos de altura.
Servicio de Instalaciones Específicas (745)	Soldadura al arco.
<i>Trabajos que corresponden al grupo IV</i>	
Elaboración de puentes (114)	Martillo neumático.
Pulidoras (124)	Punimentado, cepillado y gratado.
Carpintería, soldadura y forja (195)	Mantenimiento y reparación de trabajos de altura.
Carpintería, soldadura y forja (195)	Sierra cinta y tupí.
Carpintería, soldadura y forja (195)	Operaciones con pintura de clorocaucho en galerías y pintado de mobiliario.
Prensas grandes (230)	Reparación de depósitos (soldadura plomo estaño).
Prensas grandes (230)	Operaciones en planta de decapado.
Prensas medianas y pequeñas (231)	Operaciones en prensas medianas y pequeñas sin doble mando manual ni cortina metálica.
Chapistería modelo 600 (232)	Estañado en las líneas modelo 600.
Chapistería modelo 600 (232)	Soldadura autógena en planos elevados modelo 600.
Chapistería modelo 600 (232)	Martillo neumático en las líneas modelo 600.
Chapistería modelo 600 (232)	Soldadura con aleación plomo-estaño, depósito gasolina.
Chapistería modelo 850 (233)	Estañado en la línea modelo 850.
Chapistería modelo 850 (233)	Soldadura autógena en planos elevados modelo 850.
Chapistería modelo 850 (233)	Martillo neumático en la línea modelo 850 (montaje carrocería y línea de acabado).
Chapistería modelo 124 (234)	Estañado en la línea modelo 124.
Pintura T-2 (240)	Operaciones en línea de preparación modelo 600.
Pintura T-2 (240)	Operaciones en línea de acabado modelo 600.
Pintura T-2 (240)	Operaciones en instalaciones piezas pequeñas modelo 600.
Pintura T-2 (240)	Movimiento manual de carrocería modelo 600.
Pintura T-2 (240)	Operaciones en baño de decapado.
Pintura T-2 (240)	Suministro de materiales auxiliares.
Pintura T-2 (240)	Jefes de equipo.
Pintura T-2 (240)	Operaciones en cuarto de mezcla.
Pintura T-4 (241)	Operaciones en línea de preparación modelos 850 y 124.
Pintura T-4 (241)	Operaciones en línea de acabado modelo 850.
Pintura T-4 (241)	Operaciones en línea de aplicación esmalte modelo 124.
Pintura T-4 (241)	Movimiento manual de carrocerías modelos 850 y 124.
Pintura T-4 (241)	Suministro de materiales auxiliares.
Pintura T-4 (241)	Jefes de Equipo.
Pintura T-4 (241)	Operaciones en cuarto de mezcla.
Montaje modelo 600 (244)	Repaso de carrocería en la que se efectúa soldadura con aleación plomo-estaño.
Montaje modelos 850 y 124 (246)	Repaso de carrocería en la que se efectúa soldadura plomo-estaño.
Línea de retoques de pintura (251)	Repaso de pintura en coches terminados.
Línea de retoques de pintura (251)	Jefes de equipo.
Hornos (311)	Recuperación de aluminio, hornos de reverbero.
Hornos (311)	Jefes de equipo.
Colada a presión (313)	Fundición inyectora a presión (inyectoras).
Colada a presión (313)	Jefes de equipo de fundición inyectora a presión (inyectoras).
Colada por gravedad (315)	Fundición en coquilla (matrizadoras).
Colada por gravedad (315)	Jefes de equipo en fundición en coquillas (matrizadoras).
Colada por gravedad (315)	Soplado de hoyos en caja caliente, máquina Hansberg.
Colada por gravedad (315)	Jefes de equipo soplado de hoyos máquina Hansberg.
Colada por gravedad (315)	Corte de mazarotas y rebabas en sierra cinta.
Subdirección de obras (090)	Construcción, demolición y reparación con ladrillo refractario.
Subdirección de obras (090)	Martillo neumático.
Subdirección de obras (090)	Operaciones con pintura de cloro-caucho en fosos y galerías.
Servicio eléctrico (721)	Soldadura con aleación plomo-estaño.
Servicio eléctrico (723)	Soldadura con aleación plomo-estaño.
Servicio de Instalaciones Específicas (741)	Mantenimiento y conservación instalaciones de pintura.

El factor K para los puestos de trabajo correspondientes a la fabricación del 127 y nuevos modelos que puedan fabricarse se determinarán por calificación en base al Manual y Baremo vigentes.

ANEXO NUMERO 2

FACTORIA

Directos de producción principal

Valores del módulo en función del rendimiento

Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)
75	0,63	84	1,53	93	2,44	102	3,18
76	0,73	85	1,63	94	2,54	103	3,19
77	0,83	86	1,73	95	2,64	104	3,21
78	0,93	87	1,83	96	2,74	105	3,22
79	1,03	88	1,93	97	2,84	106	3,24
80	1,13	89	2,04	98	2,94	107	3,25
81	1,23	90	2,14	99	3,04	108	3,27
82	1,33	91	2,24	100	3,14	109	3,29
83	1,43	92	2,34	101	3,16	110	3,30

Las primas resultantes en la aplicación de estos módulos se aumentarán en un 20 por 100.

## ANEXO NUMERO 3

## FACTORIA

*Directos de producción interior y otros indirectos a rendimiento medido*  
Valores del módulo en función del rendimiento

Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)
75	0,87	84	2,05	93	2,63	102	2,95
76	0,91	85	2,14	94	2,69	103	2,98
77	1,12	86	2,22	95	2,72	104	3,00
78	1,30	87	2,29	96	2,76	105	3,03
79	1,45	88	2,36	97	2,79	106	3,05
80	1,61	89	2,42	98	2,83	107	3,07
81	1,74	90	2,46	99	2,86	108	3,10
82	1,85	91	2,53	100	2,89	109	3,12
83	1,96	92	2,59	101	2,92	110	3,14

Las primas resultantes en la aplicación de estos módulos se aumentarán en un 20 por 100.

## ANEXO NUMERO 4

## FACTORIA

*Indirectos*  
Valor del módulo en función del factor «S»

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

Las primas resultantes en la aplicación de estos módulos se aumentarán en un 20 por 100.

## ANEXO NUMERO 5

## DIVISION COMERCIAL

*Directos*  
Valor del módulo en función del rendimiento

Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)	Rendimiento	Módulo (M)
75	0,87	82	1,85	89	2,42	95	2,72
76	0,91	83	1,96	90	2,48	96	2,76
77	1,12	84	2,05	91	2,53	97	2,83
78	1,30	85	2,14	92	2,59	98	2,89
79	1,46	86	2,22	93	2,63	99	2,86
80	1,61	87	2,29	94	2,69	100	2,89
81	1,74	88	2,36				

Las primas resultantes en la aplicación de estos módulos se aumentarán en un 20 por 100.

## ANEXO NUMERO 6

## DIVISION COMERCIAL

*Indirectos*  
Valor del módulo en función del factor «S»

Factor «S»	Módulo (M)	Factor «S»	Módulo (M)	Factor «S»	Módulo (M)	Factor «S»	Módulo (M)
75	1,08	84	1,47	93	1,86	102	2,25
76	1,12	85	1,51	94	1,90	103	2,29
77	1,17	86	1,56	95	1,94	104	2,33
78	1,21	87	1,60	96	1,99	105	2,38
79	1,25	88	1,64	97	2,03	106	2,42
80	1,30	89	1,68	98	2,07	107	2,46
81	1,34	90	1,73	99	2,12	108	2,51
82	1,38	91	1,77	100	2,16	109	2,55
83	1,43	92	1,81	101	2,20	110	2,59

Las primas resultantes en la aplicación de estos módulos se aumentarán en un 20 por 100.

ANEXO NUMERO 7

DIVISION COMERCIAL

Servicios	Denominación del trabajo
<i>Trabajos que corresponden al grupo III</i>	
Almacén Central de Recambios ubicado en Factoría	Cuarto tratamiento de recambios.
<i>Trabajos que corresponden al grupo IV</i>	
Talleres de reparación de automóviles	Pintura. Chapa. Soldadura. Limpieza radiadores. Petroleoado motores. Guarnecido y Carrocería (pegado de techos, perfiles y fieltros). Eliminación de protección anticorrosiva. Soldadura. Trabajos de altura.
Finales División Comercial	

ANEXO NUMERO 8

Periodo de vigencia de los tiempos

Tiempos	Desde la	Hasta la	Tecnología	Introducción nuevo modelo
Estimado o preventivo.	Introducción de la fabricación de la pieza.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	3 meses	6 meses
Inicio.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	Fecha de realización del cronometraje.	9 meses	12 meses
Cronometrado.	Entrada en vigor del tiempo cronometrado.	Modificación tecnológica.	Indeterminado	

Definiciones

Tiempo estimado:

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

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

Tiempos de inicio:

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

Tiempo cronometrado o concedido:

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

ANEXO NUMERO 9

Eficiencia relativa de la factoría

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

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

La eficiencia absoluta es el resultado del siguiente cociente:

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

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

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

ANEXO NUMERO 10

Líneas mecanizadas de montaje a las que son de aplicación las pausas individualizadas e incremento del valor de la prima del 15 por 100 previsto en los artículos 97 y 98:

- Guarnecido y montaje final modelos 600, 850, 124 y 127.
- Imprimación modelos 600, 850, 124 y 127.
- Líneas de color modelos 600, 850, 124 y 127.
- Mazos cables anterior y posterior modelo 124.
- Líneas chapistería modelos 600, 850, 124 y 127.
- Líneas montaje y revisión modelos 600, 850, 124 y 127.
- Montaje cambio modelo 124.
- Línea hospital.
- Asiento anterior modelo 124.
- Cojín respaldo posterior modelo 124.

Esta relación tiene carácter enumerativo y en todo caso las líneas mecanizadas de montaje deberán reunir los requisitos que para la creación del sistema de pausas se establecen en el artículo 97.