

MINISTERIO DE TRABAJO

10853 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT).

Visto el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT);

Resultando que presentado el Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT), presentado en la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona y remitido a este Centro directivo con fecha 31 de enero de 1978;

Resultando que recibido en este Centro directivo dicho Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa, procedió a suspenderse el trámite de homologación conforme a lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, párrafo segundo, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial, para proceder a la comprobación de los criterios de referencia para la comprobación del crecimiento de la masa salarial;

Resultando que, previo informe de este Centro directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad fue otorgada en su reunión de fecha 14 de marzo de 1978;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han seguido las prescripciones administrativas de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para entender de la homologación del presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 71 del Reglamento Orgánico de este Ministerio, aprobado por Decreto de 18 de febrero de 1960, Decreto de 15 de junio de 1972, Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973 y Real Decreto de 19 de diciembre de 1977;

Considerando que habiéndose llegado a Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT), para las provincias de Barcelona, Madrid, Navarra, La Coruña, Valencia, Valladolid, Sevilla, Vizcaya y Guadalajara, en sustitución de la decisión arbitral obligatoria, homologada por la Dirección General de Trabajo con fecha 10 de enero de 1977, con efectos económicos de 1 de enero de 1977 a 31 de diciembre de 1977;

Considerando que habiendo de ajustarse las condiciones pactadas en el presente Convenio que ahora se homologa a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, e informado por esta Dirección General, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos otorgó su aprobación;

Considerando que la presente resolución homologatoria ha de hacerse con la indicación contenida en el artículo 5.º, 3, del Real Decreto-ley 43/1977, en la que se especifica que la superación de los criterios salariales de referencia en el sector privado no será obstáculo para la homologación de los Convenios, pero la autoridad laboral deberá incorporar al acto de homologación la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos que se establecen en el número 2 del artículo 5.º y en el artículo 7.º del presente Real Decreto;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT). Haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 11 de diciembre de 1972, por tratarse de resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 27 de marzo de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO, S. A. (SEAT)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1.º Este Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» (SEAT).

AMBITO PERSONAL

Art. 2.º El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en «SEAT», excepto al personal superior. Se hallan excluidos, asimismo, los Aprendices que cursan sus estudios en el Centro de Formación Profesional de «SEAT».

VIGENCIA

Art. 3.º El Convenio, una vez homologado por la Autoridad laboral, extenderá su vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1978.

Se prorrogará por periodos de un año si ninguna de las partes lo denuncia con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

COMPENSACION

Art. 4.º Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

CAPITULO II

Jornada y régimen de trabajo

JORNADA LABORAL

Art. 5.º Para todos los centros de trabajo de la Empresa, la jornada anual queda fijada en 1.920 horas de prestación real y efectiva de servicios, distribuidas en doscientos cuarenta días de trabajo.

A los efectos de determinar las horas de trabajo anuales de presencia, se añadirán los descansos para el bocadillo que se establezcan en cada centro y, en su caso, los periodos destinados a comida si se efectúa en aquél.

Para la atención debida al cliente en días festivos oficiales, festivos «SEAT» y tardes de los sábados, en su caso, se establecerán por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con la Representación de los trabajadores, los turnos de guardia necesarios, con el consiguiente descanso compensatorio.

HORARIOS

Art. 6.º Para los trabajadores a turno, la prestación real de servicios no podrá ser inferior a ocho horas diarias, resultado de dividir las 1.920 horas anuales entre los doscientos cuarenta días de trabajo.

Continuarán disfrutando de quince o veinte minutos, según centros de trabajo, de descanso para el bocadillo, con lo que la jornada de presencia diaria será de ocho horas quince minutos u ocho horas veinte minutos, respectivamente.

Para los restantes trabajadores no sometidos a régimen de turno se fijarán los horarios de trabajo de acuerdo con la Representación de los trabajadores, en función de las 1.920 horas y los doscientos cuarenta días pactados y el calendario laboral de cada localidad.

HORARIOS A TURNOS CONTINUADOS

Art. 7.º Para los trabajadores afectos a servicios especiales que realicen turnos continuados a razón de tres turnos diarios todos los días del año, su horario diario y calendario anual será establecido según lo acordado para la fábrica de Barcelona el 4 de noviembre de 1977 (Exp. 308 C. C. 77 de la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona).

Dicho acuerdo se hace extensivo a los demás centros de trabajo de la Sociedad, salvo en sus efectos económicos que lo serán a partir de 1 de enero de 1978.

CALENDARIOS

Art. 8.º La determinación del calendario laboral anual en cada centro de trabajo se efectuará de manera que la reducción de días de trabajo se aplique en sábados de semanas sin otro día festivo, sin perjuicio de las excepciones que pudieran acordarse.

VACACIONES

Art. 9.º Durante la vigencia del presente Convenio se disfrutarán los siguientes días:

- Dieciocho días laborables en verano.
- Seis días laborables en Navidad.

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 elación de fechas a los trabajadores más antiguos dentro de cada categoría, salvo acuerdo adoptado por los afectados, estableciendo un sistema distinto.

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. 10. Todo el personal disfrutará de un día más de vacaciones por cada quinquenio completado en SEAT, con un máximo de cuatro 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 trabajadores del mismo servicio o taller, debiendo ser preferentemente en los periodos comprendidos entre el 15 de enero y 31 de marzo o bien entre el 15 de septiembre y el 15 de diciembre.

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Art. 11. La Comisión de Productividad de cada centro establecerá un sistema que posibilite el cambio de puestos de trabajo para aquellos trabajadores que ocupan puestos calificados como tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

Al mismo tiempo, y durante la vigencia del Convenio, elaborará un repertorio de soluciones para mejorar las condiciones de trabajos respectivos.

Se atenderá preferentemente a la antigüedad en el puesto de trabajo y subsidiariamente en la Empresa, para los cambios de puesto de trabajo.

TRASLADOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL

Art. 12. La Empresa accederá 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 trabajadores 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. 13. Al solicitar el traslado, el trabajador deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 14. Para causar alta definitiva en el nuevo centro de trabajo, con motivo de traslado, será preciso que el trabajador supere un período de adaptación 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. 15. En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 16. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 12 y 13 los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concurso o puestos de nueva creación en otros centros.

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

EXCEDENCIAS

Art. 17. Las excedencias al personal se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa legal vigente.

Cuando la esposa de un trabajador de SEAT no haga uso del derecho a excedencia por maternidad que le reconoce la Ley de Relaciones Laborales, el trabajador, debidamente justificada dicha circunstancia, tendrá derecho a disfrutar de excedencia por el período que señala el número 4 del artículo 25 de la citada disposición.

En el supuesto de que la esposa perteneciera a la plantilla de SEAT, deberá renunciar a los permisos por lactancia y/o similares que la Ley le atribuya, para que el trabajador pueda ejercer el derecho reconocido en el párrafo anterior.

Al trabajador 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 asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPITULO III

Clasificación profesional

CATEGORIAS PROFESIONALES

Art. 18. Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa, y sin perjuicio de la atribución

que a cada uno de los trabajadores 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. 19. 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. 20. 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. 21. 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. 22. 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. 23. Primera categoría.

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

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

Subalternos:

- Conductores de primera.
- Cabos de Vigilantes.

Obreros:

- Oficiales de primera especiales.
- Oficiales de primera.

Art. 24. Segunda categoría.

La componen los siguientes grupos:

Empleados:

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

Subalternos:

- 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 autogrúas y carretillas de cinco toneladas y superiores.
- Suministradores carretilleros.

Art. 25. Tercera categoría:

La componen los siguientes grupos,

Empleados:

- Auxiliares.
- Auxiliares de Laboratorio.

- Auxiliares Proceso de Datos (perforación, control).
- Calcadores.
- Reproductores de planos.

Subalternos:

- Ordenanzas.
- Porteros y asimilados.
- Telefonistas.
- Listeros.
- 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. 26. Cuarta categoría.

La componen:

- Aspirantes.
- Botones.
- Pinches.

Art. 27. 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 las Jefaturas 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. 28. 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. 29. Las especialidades del grupo Técnico-Administrativo son las siguientes:

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

- Analista.
- Control.
- Programadores y Operadores.

Proyecto y delineación:

- Automóviles.
- Calibres.
- Dibujantes.
- Fundición.
- Herramientas.
- Instalaciones.
- Maquinaria.
- Matrices.
- Obras.
- Utillaje.

- Secretarías.
- Traducciones técnicas.
- Utillaje.

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

- Chapistería.
- Fundición.
- Mecanización.
- Montaje.
- Prensas.
- Tratamientos galvánicos.
- Funcionamiento.
- Guarnecido.
- Metrología.
- Pintura y acabado.
- Recepción.
- 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.
- Entretenimiento de instalaciones.
- Entretenimiento de maquinaria.
- Entretenimiento de matrices.
- Entretenimiento 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 del 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 y que acuerden las Juntas Calificadoras de Concursos, según lo previsto en el artículo 28.

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. 30. El grupo obrero comprende:

- Pinches.
- Asimilados a Especialistas.
- Especialistas.

Profesionales de oficio, en sus categorías primera, segunda y tercera.

Dentro de los 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.
Fundidor 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. 31. Especialidad grupo subalterno.—Las especialidades del grupo de personal subalterno serán las definidas en la Ordenanza de la Industria Sedirometalúrgica.

Art. 32. Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos siguientes.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 33. En los distintos centros de trabajo existirán Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo, formadas por representantes de los Servicios Técnicos de la Empresa y representantes de los trabajadores.

Los Presidentes de dichas Comisiones de Calificación serán designados por la Dirección.

Las Comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

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

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

Art. 34. El Manual de Calificación y la Escala de Conversión de Puntos a Categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

Las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad son determinantes exclusivamente de la categoría profesional que corresponda al mismo, en base a comparar la puntuación resultante de la calificación con la Escala de Conversión Puntos-Categoría.

El valor «K» será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

Las representaciones de los trabajadores de los diversos centros de trabajo dispondrán de ejemplares del Manual de Calificación y Escala de Conversión.

Art. 35. En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinará una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación, aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la Empresa.

CAPITULO IV

Plantillas. Ingresos y movilidad del personal

PLANTILLAS

Art. 36. Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la Representación de los trabajadores las plantillas de cada centro de trabajo eespecificadas 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 trabajadores de cada taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, categoría y, dentro del grupo de obreros, las especialidades del personal cualificado.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a las respectivas representaciones de los trabajadores los correspondientes registros generales de personal de cada centro de trabajo, con indicación del grupo profesional, categoría y especialidad de los trabajadores.

Art. 37. Sin contenido.

Art. 38. Los Servicios Técnicos de la Empresa efectuarán un estudio en un plazo máximo de seis meses que permita eliminar las situaciones de provisionalidad existentes a la entrada en vigor del Convenio, ajustando las plantillas teóricas a las reales. Dicho ajuste se hará en función de las necesidades resultantes del estudio.

Sus conclusiones se pondrán en práctica de forma inmediata, a medida que se vayan obteniendo, informándose debidamente a la Representación de los trabajadores.

Art. 39. Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla podrá ser cubierta interinamente por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

MOVILIDAD

Art. 40. La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador afectado y a los Servicios Técnicos correspondientes.

Durante el periodo de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso. De no resolverse la situación, se procurará en lo posible formar al personal que lo solicite.

Cuando el trabajador afectado ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra b), en su caso.

Art. 41. El ser designado por la Empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador 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 el procedimiento de promoción que corresponda.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajador afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario mínimo y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo hasta su cese.

Art. 42. Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, al cesar en la ocupación de la plaza, conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva. La interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

Art. 43. A todos los efectos, y por consiguiente a los de los especificados en los cuatro artículos anteriores, las categorías de las plazas se considerarán vigentes desde la fecha en que hayan sido definidas en las correspondientes plantillas.

Art. 44. Con periodicidad trimestral, se informará a la Representación de los trabajadores de cada centro de trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la Empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

Art. 45. La Empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores de desarrollarlas.

Art. 46. Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías tercera y cuarta. Se procederá al ingreso del personal en las categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concursos y la preferencia al personal de plantilla en las pruebas libres, de las cuales se habrá dado publicidad en los diferentes centros de trabajo.

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. 47. 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. 48. 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. 49. El periodo 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.

Art. 50. Se mantiene el actual cupo de ascenso por libre designación de la Empresa del 20 por 100 hasta que se llegue a un acuerdo en negociación abierta.

Art. 51. Todo el personal actualmente asimilado a Especialista pasará automáticamente a la categoría de Especialista a partir de la puesta en vigor de este Convenio.

Su prima continuará siendo función de la naturaleza del puesto de trabajo que ocupen.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 52. Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sean a cargo del trabajador.

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

La letra a), para todas las categorías, corresponde al personal que ingrese o ascienda a la respectiva categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se considerará 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. 53. El Plus de Convenio se devengará por días efectivamente trabajados. Se percibirá en el periodo 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. 54. Los sueldos y Plus Convenio brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual:

	Primer semestre 1978		Segundo semestre 1978	
	Sueldo	Plus Convenio	Sueldo	Plus Convenio
Cuarta categoría				
14 años	18.469	1.227	21.033	1.524
15 años	19.443	1.417	24.007	1.714
16 años	21.725	1.569	26.289	1.866
17 años	23.807	1.664	28.371	1.991
Tercera categoría				
a)	31.131	2.060	35.695	2.357
b)	32.808	2.350	37.372	2.647
c)	34.611	2.490	39.175	2.786
Oficial de 3.ª				
a)	32.808	2.350	37.372	2.647
b)	34.611	2.490	39.175	2.786
c)	36.464	2.601	41.028	2.898

	Primer semestre 1978		Segundo semestre 1978	
	Sueldo	Plus Convenio	Sueldo	Plus Convenio
Segunda categoría				
a)	34.611	2.490	39.175	2.783
b)	36.464	2.601	41.028	2.898
c)	38.369	2.715	42.933	3.011
Primera categoría				
a)	38.369	2.715	42.933	3.011
b)	40.285	2.853	44.849	3.150
c)	42.268	3.019	46.832	3.316
d)	44.370	3.183	48.934	3.480
Encargados de Taller, asimilados y Oficiales de primera especial obreros				
a)	42.268	3.019	46.832	3.316
b)	44.370	3.183	48.934	3.480
c)	46.339	3.334	50.903	3.631
d)	48.682	3.510	53.246	3.807
Jefes de 2.ª y asimilados				
a)	48.339	3.334	50.903	3.631
b)	48.682	3.510	53.246	3.807
c)	51.734	3.748	56.298	4.044
d)	54.774	3.989	59.338	4.285
Jefes de 1.ª y asimilados				
a)	51.734	3.748	56.298	4.044
b)	54.774	3.989	59.338	4.285
c)	58.040	4.252	62.604	4.549
d)	61.281	4.505	65.845	4.801

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en los artículos quinto y sexto. Las jornadas inferiores a ellas originarán las proporcionales reducciones retributivas.

Art. 55. La tabla de retribuciones que se fija para el segundo semestre está comprendida dentro del aumento global acordado por el tiempo de vigencia del VIII Convenio.

Dicha tabla permanecerá invariable salvo que pudiera ser incrementada por disposición legal que modifique los límites salariales previstos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre. En tal caso, se practicará la revisión que corresponda con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Si la norma legal a que se hace referencia en el párrafo anterior determinase una revisión automática, se estará a lo que en la misma se disponga.
- b) Si se trata de una norma meramente indicativa, la posible revisión se concretará de acuerdo con los trabajadores, dentro de los límites que la propia norma pudiera establecer.
- c) La posible revisión que queda indicada, se calculará sobre los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo.
- Plus Convenio.
- Antigüedad.
- Primas y premios de producción.
- Premio de puntualidad y asistencia.
- Plus de línea mecanizada.
- Valor «K».
- Complemento del plus familiar.

d) La cantidad así resultante se incrementará en el sueldo y plus Convenio, con carácter igualitario, y en la misma proporción entre ambos conceptos que la existente para el Especialista b) en la tabla del primer semestre.

En todo caso, del montante global resultante, se absorberán y compensarán los incrementos retributivos que supone la tabla prevista para el segundo semestre sobre la del primero para la plantilla existente en 30 de junio de 1978.

Art. 56. Independientemente de las retribuciones que se señalan en el artículo 54, subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Art. 57. Los Listeros y Auxiliares Administrativos, que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría, percibirán el salario correspondiente a la letra a) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto 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 trabajadores 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. 58. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en julio y otra en Navidad, en la cuantía de una mensualidad de la columna sueldo, fijado en el artículo 54, vigente en el momento de hacerse efectivo su pago. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

Art. 59. *Gratificación Junta general.*—La correspondiente al ejercicio de 1978, a percibir en el primer semestre de 1979, se abonará en cuantía de 14.911 pesetas, igual para todas las categorías.

El abono de la gratificación se ajustará a las siguientes reglas:

1.º La percibirá todo el personal en activo, sin que exista ninguna detracción por ausencias por permisos, enfermedad o accidente.

2.º No tendrá derecho a esta gratificación el personal en excedencia y servicio militar que no tenga acreditado algún periodo de trabajo efectivo dentro del año a que corresponda esta gratificación.

3.º El personal que cause baja en la Empresa voluntariamente o por excedencia o servicio militar y tenga acreditados días de trabajo efectivo en el periodo a que corresponda la gratificación, percibirá, en su caso, la parte proporcional que le pertenezca, cuando se haga efectiva la gratificación.

Art. 60. Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes 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 nueve como máximo.

Art. 61. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Mes	Año	Acumulado	
			Mes	Año
1	680	9.240	680	9.240
2	881	12.334	1.541	21.574
3	1.093	15.302	2.634	36.876
4	1.093	15.302	3.727	52.178
5	1.316	18.424	5.043	70.802
6	1.316	18.424	6.359	89.026
7	1.530	21.420	7.889	110.446
8	1.530	21.420	9.419	131.866
9	1.530	21.420	10.949	153.286

El pago se hará en doce meses naturales y en las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 62. Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicio en la Empresa.

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

Art. 63. 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 complan entre el 16 y fin de mes, tendrán efecto a partir del 1 del mes siguiente.

Art. 64. Valor «K».—De conformidad con lo previsto en la vigente Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

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

Dicha valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones se expresa a través del denominado valor «K», que consiste en una tarifa pesetas/hora con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación:

Grupo de puestos de trabajo	«K»
I	0 pesetas/hora
II	4,85 pesetas/hora
III	9,50 pesetas/hora
IV	13,09 pesetas/hora

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la autoridad laboral, Servicios Técnicos de la Empresa y Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo. Los entes de Previsión y Control de Empleo de los distintos centros

de trabajo mantendrán al día la relación base de los trabajos que se incluyen en cada uno de los grupos II, III y IV e informarán a la Representación de los trabajadores.

Los trabajos no incluidos en la relación base citada constituyen el grupo de puestos I.

El valor «K» se abonará por horas trabajadas en las que concurren las exigencias que hayan decidido la inclusión de los trabajos en el grupo de valor «K» correspondiente.

Los valores «K» 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.

Art. 65. Los valores tipo de las primas y premios de producción para cada rendimiento y puntuación «S» vigentes en el momento de entrada en vigor del Convenio experimentarán un aumento del 20 por 100.

Art. 66. La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 41,19 pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

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

Art. 67. 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. 68. Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

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

Art. 69. La cuarta falta de puntualidad injustificada en el periodo de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio de lo determinado en el artículo 94 de la Ordenanza Laboral.

Los retrasos de hasta cinco minutos no surtirán efectos sancionadores. No obstante, no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día.

Art. 70. El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación de la escala del artículo 68 será por periodos de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida.

Art. 71. Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales, y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad 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. 72. Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción del sueldo que corresponda.

PERMISOS

Art. 73. 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. 74. El personal que contraiga matrimonio disfrutará de un permiso retribuido de diez días naturales.

PAGO MENSUAL

Art. 75. Todas las percepciones que el trabajador devengue le serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que él mismo señale.

PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Art. 76. Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

COMPLEMENTO PLUS FAMILIAR

Art. 77. La bonificación del punto queda cifrada en 150,27 pesetas, punto y mes.

JEFES DE EQUIPO

Art. 78. Los obreros en función de Jefes de equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

- Primera categoría: 8,80 pesetas/hora.
- Segunda categoría: 7,45 pesetas/hora.
- Tercera categoría: 6,32 pesetas/hora.

Los Jefes de equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un periodo consecutivo de un año o durante tres años en periodos alternos y cesen en su cometido, conservarán el derecho a la percepción del plus hasta que se produzca el ascenso del trabajador o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 79. Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, un valor tipo para las horas extraordinarias, el cual, teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos retributivos, será el siguiente:

	Las dos primeras — Ptas.-hora	Las que excedan de las dos primeras y las trabajadas en días festivos — Ptas.-hora
Jefes de primera y asimilados:		
Letras c) y d)	384	448
Letras a) y b)	327	375
Jefes de segunda y asimilados:		
Letras c) y d)	327	375
Letras a) y b)	277	317
Encargados y asimilados	245	277
Primera categoría	211	245
Segunda categoría	180	205
Tercera categoría	153	172
Cuarta categoría:		
16 y 17 años	98	114
14 y 15 años	73	90

Se intensificará el control de las horas extraordinarias a los efectos de su supresión progresiva y se mantendrá informada mensualmente del detalle de las mismas a la Representación de los Trabajadores, recogiendo y estudiando la posible viabilidad de fórmulas que ésta presente a tal fin.

Sin perjuicio de lo anterior, ambas Representaciones aceptan la necesidad de realizar las horas extraordinarias que sean imprescindibles para atender casos imprevistos y de urgente necesidad, comprometiéndose a tales efectos a trabajar hasta un máximo de veinte horas extraordinarias mensuales, dentro de los límites legales.

TRABAJO NOCTURNO

Art. 80. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad en los trabajos realizados durante este período, consistente en un 40 por 100 sobre el valor horario de los sueldos fijados en este Convenio, excluido plus Convenio.

CAPITULO VI

Instituciones sociales

Art. 81. La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 54.

Art. 82. En todo caso el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Art. 83. 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. 84. Se establecerá el pago de prestaciones de la Caja de Compensación a partir del cuarenta y un día de enfermedad, fijándose el importe de aquéllas mensualmente 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. 85. 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 trabajadores en los que se compruebe no cumplen las prescripciones médicas establecidas: Reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamientos, control, etc.

SEGURO DE VIDA

Art. 86. Será asegurado todo el personal de plantilla al servicio activo de la Empresa.

El Seguro Colectivo de Vida, cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de SEAT y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguientes garantías:

a) En caso de muerte, cualquiera que sea la causa que la produzca, accidente o enfermedad, el pago a los beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el apéndice III al presente Convenio, según la categoría profesional del trabajador en la fecha de su fallecimiento. Dichos capitales se actualizarán en las mismas fechas y en igual porcentaje que los sueldos.

b) En caso de muerte por accidente, pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.

c) En caso de incapacidad permanente y absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fije en el apartado a) al momento de declararse la incapacidad del asegurado a consecuencia de enfermedad o accidente corporal originado después de la iniciación del seguro.

Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

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

VIVIENDAS

Art. 87. El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad.

La cuantía máxima del crédito será de 60.000 pesetas.

Art. 88. En las viviendas propiedad de SEAT, ofrecidas en venta a los trabajadores, e independientemente de que el trabajador hubiera ejercido o no su derecho a la adquisición de la vivienda, este derecho será ofrecido a la viuda o hijos que con él hubieran convivido en el momento de producirse el óbito en el plazo de seis meses, transcurrido el cual deberán desocupar la vivienda.

COMEDORES

Art. 89. En los centros de trabajo donde existan comedores subvencionados, las aportaciones del personal por comida se adecuarán en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

DISMINUIDOS FISICOS

Art. 90. La Empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los Organos Técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

En cada centro se constituirá una Comisión Mixta, con el primordial fin de realizar un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal disminuido. Los puestos así señalados quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.

No se considerarán disminuidos más trabajadores que los expresamente declarados como tales por los Organos Técnicos Oficiales correspondientes. No obstante, la Comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por las Comisiones Técnicas, se estime que no puedan ocupar un puesto normal de trabajo (por ejemplo: Enfermos mentales y nerviosos).

Se mantendrá un sistema permanente de seguimiento y control de estos trabajadores.

FONDO SOCIAL

Art. 91. Se crea el Fondo Social de los trabajadores de Seat, resultado de unificar la Caja de Compensación, Fondo de Asistencia Social, más cien millones de pesetas aportados por la Empresa para la vigencia de este Convenio. La parte correspondiente a la Caja de Compensación seguirá utilizándose para los fines para los que fue creada.

Esta cantidad será repartida entre todos los centros de trabajo de la Sociedad, proporcionalmente a su plantilla.

Será utilizado primordialmente en ayudas individuales a trabajadores de SEAT con hijos subnormales; excepcionalmente en ayudas individuales a trabajadores que hayan causado baja por pasar a larga enfermedad y cuyas circunstancias personales o familiares sean difíciles. Además estas ayudas podrán ir destinadas a trabajadores de SEAT que tengan algún familiar directo a su cargo con deficiencias y que esté reconocido por la Seguridad Social.

Antes de 1 de abril de 1978 la Representación de los trabajadores propondrá a la Dirección el cuadro de contingencias y situaciones, de carácter individual referidas a trabajadores de la plantilla de SEAT a las que podrán dedicarse estas ayudas y la cuantía máxima de las mismas.

Logrado el acuerdo sobre el punto anterior, la Representación de los trabajadores de cada centro tendrá a su cargo el control y distribución de estas ayudas.

La Dirección admite que puedan aplicarse fondos de un centro para cubrir las necesidades de otros si la Representación de los trabajadores de los centros afectados lo solicitan conjuntamente.

AYUDA ESCOLAR

Art. 92. La Ayuda Escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Niños de cuatro a cinco años	300 pesetas mes
Niños de seis a nueve años	440 pesetas mes
Niños de diez a catorce años	500 pesetas mes

Dicha Ayuda Escolar:

a) Se abonará por cursos completos, cuyo inicio se tiene establecido en el 1 de octubre, por no variar el proceso administrativo, aunque, no obstante, se abonará también el mes de septiembre.

b) El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes de 1 de octubre.

c) Permanecerán cobrando la Ayuda Escolar todos los niños hasta la edad de catorce años, inclusive los de quince años, si éstos los cumplan una vez iniciado el curso escolar.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

Art. 93. Los órganos de representación de los trabajadores, en su relación con la Dirección de la Empresa, serán informados de los aspectos de la actividad empresarial que tengan interés para los trabajadores, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Estos órganos participarán en la gestión de las instituciones de carácter social e, incluso, en los casos acordados en este Convenio, los gestionarán directamente.

Art. 94. La mujer trabajadora tendrá acceso a cuantas pruebas de promoción se convoquen para cualquier especialidad.

Art. 95. Los Comités de Seguridad e Higiene de cada centro de trabajo participarán en la redacción y aprobación de las Normas Técnicas de prevención de riesgos profesionales.

Art. 96. En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría in-
validado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

DISPOSICION TRANSITORIA

Durante el año 1978 la Dirección de la Empresa suspenderá el ejercicio de la potestad de conceder a título individual incrementos de letras, de las establecidas en las escalas vigentes.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Durante el período 1-1-78 al 31-12-78, ambas partes convienen en instaurar el sistema de «negociación abierta», para el análisis, estudio y perfeccionamiento de determinadas instituciones contenidas en el presente Convenio, regulándose por las siguientes prescripciones:

1. Estarán incluidas las instituciones que se relacionan:
 - Productividad del personal: Primas y premios de producción
 - Fábricas.
 - División Comercial.
 - Promoción, Formación y Clasificación Profesional.
 - Horario flexible y jornada continuada.
 - Seguro de vida.
2. Serán tratadas por Comisiones Mixtas y Paritarias, formadas por Representantes de los trabajadores y de la Dirección, en número máximo de cuatro miembros por cada Representación.
3. Habrá una Comisión para cada uno de los temas señalados en el punto 1), excepto para el horario flexible y jornada continuada, que se tratará a nivel de centro por Comisiones específicas.
4. En cada una de estas Comisiones, la Representación de los trabajadores estará dirigida por un Coordinador, elegido por los trabajadores entre los miembros de la Deliberadora del VIII Convenio Colectivo, que no podrá ser sustituido salvo causa de fuerza mayor.
5. Cada Comisión podrá señalar su régimen de trabajo, fijándose el plazo de quince días como período máximo entre cada una de sus reuniones.
6. Los acuerdos que se alcancen, excepto en sus repercusiones económicas, cuyos efectos se aplazan en todo caso al 1-1-79, comenzarán a regir al día siguiente de su adopción.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se acuerda dejar sin efecto ni aplicación de los siguientes artículos del Reglamento de Trabajo en la Empresa:

1	57	144
2	58	145
3	59	147
4	60	149
8	61	150
13	62	151
15	64	152
22	66	153
23	67	154
24	69	158
25	71	157
26	75	158
27	77	159
28	81	160
29	82	161
30	83	162
31	84	163
32	89	164
33	90	165
34	91	167
35	92	168
36	93	169
38	94	170
39	95	171
40	109	172
41	111	173
42	113	174
43	114	175
44	116	176
45	121	177
46	122	178
47	124	179
48	132	180
49	133	181
50	134	182
51	135	183
52	136	182
53	138	184
54	139	185
55	141	Disposición
56	142	transitoria.

APENDICE I

PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCION

Artículo 1.º Continuarán en vigor los sistemas de primas hasta ahora vigentes para todos los trabajadores con incentivo directo y de premios para los empleados y obreros indirectos.

Art. 2.º 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 operaciones.

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 período 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.)	18,5
Descanso concedido por la Empresa	11,5
Total	30,0

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. 3.º 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 ocasiona apreciable vinculación.
6. Imposibilidad de no efectuar la operación asignada por estar ligada a actividades consecutivas.

Los Entes de Previsión y Control de Empleo mantendrán al día la relación base de las líneas y grupos afectados por el plus de 15 por 100 e informarán a las representaciones de los trabajadores de las modificaciones que puedan surgir.

Art. 4.º 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 trabajador, del coeficiente de calidad y de la eficiencia del centro de trabajo. La prima o el premio se determinará, 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 quinto y siguientes.

CENTROS PRODUCTIVOS. TRABAJOS A PRIMA DIRECTA

Art. 5.º Se calculará según la fórmula siguiente:

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

Siendo:

- M = Módulo, según se trate de mano de obra directa de producción principal o de otro personal que realice trabajos a rendimiento medido. Será función del rendimiento. Las tablas de módulos obran en los Entes de Previsión y Control de Empleo y se publicarán.
- F = Coeficiente de puesto de trabajo por exigencia de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 20.
- C = Coeficiente de calidad relativo según se especifica en el artículo 11.
- H = Horas trabajadas.

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

INCIDENCIAS

Art. 6.º 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. 7.º Los trabajadores que trabajen 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. 8.º 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.

La representación de los trabajadores 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 a la representación de los trabajadores, a la vez que la información por grupos de rendimiento, las medias de incidencias e inactividades de cada uno de ellos.

INACTIVIDAD

Art. 9.º Las horas de inactividad motivadas por solape entre turnos se abonará como las incidencias.

Se abonará 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 de Previsión y Control de Empleo 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 CENTROS PRODUCTIVOS

Art. 10. El premio mensual de los obreros, empleados y subalternos para los que no pueda establecerse un sistema de incentivo directo se determinará por la siguiente fórmula:

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

siendo:

- M = Módulo, que será función del factor S. Las tablas de módulos obran en los Entes de Previsión y Control de Empleo y se publicarán.
- F = Coeficiente de puesto de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 21.
- C = Coeficiente de calidad relativo según se especifica en el artículo siguiente.
- E = Eficiencia relativa de cada Centro Productivo calculada de forma que su valor resulte 1 para el año 1965.
- H = Horas trabajadas.

En el anexo I se detalla la forma de cálculo de la eficiencia relativa de los Centros Productivos.

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 de la fabricación, por incidencias, en cuyo caso se les asignará la prima a que se refiere el artículo 7.º

COEFICIENTE DE CALIDAD RELATIVO

Art. 11. El coeficiente de calidad relativo —Factor C— queda bloqueado en el valor 1,167.

Al personal Técnico de los Servicios de Verificación se le aplicará el valor 1,334.

PREMIO DE EFICACIA EN EL «AUTOCONTROL»

Art. 12. 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 periodos trimestrales.

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

PRIMA DIRECTA DE LA DIVISION COMERCIAL

Art. 13. 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 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. La tabla de módulos obra en los Entes de Personal y Organización y se publicará.
- F = Coeficiente del puesto de trabajo por exigencias de capacidad y responsabilidad. Su valor se especifica en el artículo 20.
- H = Horas trabajadas en el mes.
- E = Eficiencia relativa de la División Comercial. Se ha calculado de forma que su valor resulte 0,93 para 1963.
- T = Calificación del trabajador, estimada por su jefe inmediato, que podrá variar entre 0,90 y 1,10.

PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO DE DIVISION COMERCIAL Y RESTO SEDE CENTRAL

Art. 14. Se calculará según la siguiente fórmula:

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

siendo:

- M = Módulo que será función del factor S. Las tablas de módulos obran en los Entes de Personal y Organización y se publicarán.
- F, H, E = Tienen el mismo significado del artículo anterior con la salvedad que para Sede Central el factor E estará representado por la media de las eficiencias generales de los Centros Productivos y División Comercial.

RENDIMIENTOS EN LA EMPRESA

Art. 15. El trabajo a prima directa podrá efectuarse en base al rendimiento individual o colectivo, según lo aconsejase la mejor productividad y la organización del trabajo.

FACTOR «S» PARA TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA

Art. 16. En los casos en que no pueda medirse objetivamente el rendimiento se determinará éste por la calificación mensual (factor «S»), que asigne a cada trabajador su Jefe de Servicio o Taller, de acuerdo con los informes del Jefe inmediato.

Art. 17. Para la aplicación del factor «S», las Jefaturas correspondientes atenderán especialmente al comportamiento, actitud personal, rendimiento estimado y calidad del trabajo del trabajador 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 intermedios del trabajador 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. 18. Para la mano de obra indirecta de los Centros Productivos directamente coligada a las líneas de fabricación (Carretilleros, Suministradores, Gruistas de Taller y Especialistas de la Sala de Mezclas de la Sección de Pinturas) se determinará mensualmente el factor «S», tomando como base el rendimiento medio alcanzado por la Sección o línea. El factor «S» de calificación podrá, en general, oscilar entre este límite superior y un mínimo resultante de disminuir en 15 puntos dicho rendimiento medio expresado en tanto por ciento. Sólo excepcionalmente la puntuación «S» podrá ser superior a 1 o inferior al límite últimamente citado.

FACTOR «F»

Art. 19. Los coeficientes «F», aplicables al cálculo de la prima o premio, dependerán del trabajo que en cada momento se realice, independientemente de la categoría profesional.

Art. 20. A efectos de prima se considera como personal directo el que trabaja en la producción principal o interior con tiempos tipo.

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

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

El personal indirecto (empleado, obrero y subalterno) que trabaje a rendimiento medido percibirá la prima directa en base a lo indicado en los artículos 21, 22 y 23.

Se mantiene la inclusión en este grupo de los Preparadores de máquinas, prensas y soldadoras de los Centros Productivos.

Art. 21. 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 Sección de Taller).
4,7	Peritos e Ingenieros Técnicos. Ayudantes Ingeniero de primera. Jefes de primera. Maestros de primera.
4,5	Delineantes y Dibujantes Proyectistas.

«F»

Indirectos (empleados)

4,4	Jefes Vendedores. Jefes de segunda. Ayudantes Ingeniero de segunda. Maestros segundos. Ayudantes Técnicos Sanitarios. Jefes de cocina. Asistentes Sociales. Encargados de Taller.
4,3	Asimilados a Encargados.
4,1	Probadores especiales del SAT. Analistas Laboratorio Clínico.
4,0	Oficiales de primera verificadores.
3,8	Delineantes y Dibujantes de primera.
3,7	Oficiales de primera. Analistas de primera. Despachantes de aduanas. Probadores del SAT.
3,5	Asimilados o Encargados Fotógrafos. Oficiales de segunda verificadores. Encargados personal no cualificado. Conductores de autocar. Delineantes de segunda. Capataces de primera.
3,4	Oficiales de segunda.
3,3	Analistas de segunda. Conductores de camión. Fotógrafos.
3,2	Dependientes de aduanas. Vigilantes Mayores. Conductores de turismos. Cabos de Vigilantes. Enfermeras. Telefonista responsable de grupo. Auxiliares perforación. Conserjes.
2,8	Capataces de segunda. Auxiliares de Laboratorio. Calcadores. Vigilantes Jurados. Auxiliares.
2,7	Almacenero de división comercial.
2,6	Almaceneros de los centros productivos. Almaceneros-Carretilleros de los centros productivos. Jefes de Listeros. Telefonistas con más de 50 teléfonos. Cuidadores de instalaciones deportivas. Vigilantes. Dependientes principales de economato. Listeros. Telefonistas.
2,5	Reproductores de planos. Ordenanzas. Porteros y asimilados. Auxiliares de cocina y comedor. Dependientes Auxiliares de economato. Aspirantes.
2,5	Almaceneros de los centros productivos.
2,4	Almaceneros-Carretilleros de los centros productivos.
2,3	Almaceneros de los centros productivos.
2,1	Almaceneros de los centros productivos.
2,0	Almaceneros de los centros productivos.
1,0	Almaceneros de los centros productivos.

«F»

Indirectos (obreros)

3,8	Oficiales de primera reparación máquinas grupos 1931 y 1932. Oficiales de primera de revisión final. Oficiales de primera de alta tensión.
3,5	Oficiales de primera.
3,4	Oficiales de segunda reparación máquinas grupos 1931 y 1932.
3,3	Oficiales de segunda de revisión final. Oficiales de segunda de alta tensión.
3,1	Oficiales de segunda.
3,0	Oficiales de tercera de verificación.
2,9	Oficiales de tercera de alta tensión.
2,7	Oficiales de tercera reparación máquinas del grupo 1931. Oficiales de tercera de revisión final. Oficiales de tercera.
2,6	Especialistas de verificación.
2,5	Especialistas reparación máquinas del grupo 1931. Especialistas de revisión final. Bomberos. Especialistas Suministradores y Carretilleros. Especialistas.
2,4	Especialistas de recogida de vírutas de carga de materiales de recuperación.
1,8	Especialistas de limpieza y trabajos auxiliares.
1,5	Pinches.
1,0	Pinches.

Art. 22. El personal indirecto que trabaje con rendimiento medido percibirá una prima según la fórmula de primas direc-

tas. En estos casos, el coeficiente «F» tendrá un valor superior en siete décimas al que corresponda al premio de los trabajadores 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. 23. Se mantendrá el incremento de cinco y cuatro décimas, respectivamente, a los valores de la tabla del artículo 21 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 imposibilidad 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 22 sobre los valores «F» que figuran en el artículo 21.

Art. 24. 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 producto de la prima o premio horario medio percibido en los últimos tres meses, por el número de horas que corresponda al período de vacaciones, calculado a razón de ocho horas por día.

TIEMPOS

Art. 25. Los tiempos tipo se determinarán por los procedimientos de cronometraje, tablas y estimación empleados hasta la fecha por los Servicios Técnicos de la Empresa. A los efectos de definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo establecido en el anexo número 2 al presente apéndice.

Art. 26. 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 Trabajo en la Empresa.

Art. 27. 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 la representación de los trabajadores, sometiendo, en caso de discrepancia, a la Autoridad laboral.

RENDIMIENTOS MINIMOS

Art. 28. El rendimiento mínimo admisible en todos los puestos de trabajo de obreros y empleados es del 75 por 100. Por debajo de dicho rendimiento se establecerán las detracciones indicadas en el artículo siguiente.

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

Art. 29. Trabajadores directos o indirectos con rendimiento medido.—Reducción proporcional del salario de acuerdo con la fórmula siguiente:

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

Siendo:

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

Art. 30. Trabajadores indirectos.—En los casos en que un empleado, subalterno u obrero indirecto haya sido calificado reiteradamente con una puntuación inferior al 75 por 100, el Jefe de su Servicio o el Departamento de Personal tratará de asignarle un trabajo en el que su rendimiento pueda ser medido directamente.

Art. 31. Las detracciones por bajo rendimiento no afectarán a los trabajadores de nuevo ingreso durante su período de prueba.

ANEXO 1 DEL APENDICE I

Eficiencia relativa de la fábrica de Barcelona

La eficiencia relativa de la fábrica de Barcelona 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 período y para su determinación se computa la presencia real en fábrica de Barcelona de todo el personal, excepto la del personal superior y las horas de adaptación de la mano de obra directa en su período de adiestramiento.

ANEXO 2 DEL APENDICE I

Tiempos	Desde la	Hasta la
Estimado o preventivo.	Introducción de la fabricación de la pieza.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.
Inicio.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	Fecha de realización del cronometraje.
Cronometrado.	Entrada en vigor del tiempo cronometrado.	Modificación tecnológica.

Tecnología	Introducción nuevo modelo
3 meses	6 meses
9 meses	12 meses
Indeterminado	

DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS A QUE SE REFIERE EL ANEXO NUMERO 2 DEL APENDICE I.

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 período 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 período 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 precisen 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 Siderometúrgica.

APENDICE II

Promoción y formación

CONCURSOS

Artículo 1.º 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. 2.º Para cada concurso existirá un programa bajo el cual podrán prepararse los trabajadores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre. Estos programas actualizados obrarán en poder de los representantes de los trabajadores.

Art. 3.º El Centro de Formación Profesional en Barcelona modificará y actualizará, conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los programas y baremos de puntuación para todos los Centros de trabajo de la Sociedad. Asimismo, las normas sobre concursos contenidas en este texto y que han sido previstas sustancialmente para la fábrica de Barcelona se adecuarán en lo que proceda a los restantes Centros de trabajo.

Art. 4.º 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. 5.º 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. 6.º Podrán presentarse a los concursos de ascenso los trabajadores que cumplan las siguientes condiciones:

Para plazas de Jefes de primera, Jefes de segunda, Encargados y Asimilados: Pertenecer 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 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 primera Especial y Oficiales de primera: Podrán presentarse los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de seis meses en la categoría inmediata inferior.

Para plazas de segunda categoría: Podrán presentarse los trabajadores de la plantilla pertenecientes a la tercera categoría sin condiciones de antigüedad.

Los Promotores de Ventas deberán acreditar un período mínimo de cinco años en la Empresa para concursar a plazas de Oficial de primera.

Art. 7.º En todos los casos podrán presentarse a las pruebas de ascenso los trabajadores que ostenten la misma categoría laboral para la que se concursa, sin distinción de grupo profesional y sin condiciones de antigüedad.

Art. 8.º 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. 9.º En la calificación de los concursos se tendrá en cuenta, además de las puntuaciones obtenidas en las pruebas, el expediente personal de cada trabajador.

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, oída la representación de los trabajadores, y que figuran en las plantillas de calificación al ser presentadas éstas en las reuniones de la Junta Calificadora.

PRUEBAS LIBRES

Art. 10. 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 podrá 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. 11. El personal declarado apto en las pruebas libres figurará en relación separada, según se trate de trabajadores 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 9.º

ASCENSOS

Art. 12. 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. 13. Ascenderán automáticamente los trabajadores 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 trabajadores que hayan alcanzado mayor puntuación entre los declarados aptos en concurso.

Una vez agotado el personal apto en concursos, ascenderán los trabajadores 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. 14. 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 consideran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los trabajadores 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 asistencia a estos cursillos se dictarán normas por la Dirección de la Empresa a propuesta de la Junta Calificadora.

Art. 15. La aptitud para el ascenso en cualquier categoría tendrá una duración de dos años a partir de la fecha en que fue concedida.

Art. 16. Para todas las categorías laborales, los ascensos se efectuarán según la siguiente distribución:

- a) Ochenta por ciento, como mínimo, por concurso o prueba libre.
- b) Veinte por ciento, como máximo, por libre designación de la Empresa.

Art. 17. 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 período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra b) de la respectiva categoría.

Art. 18. Durante el período de prueba, el trabajador 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 40 del Convenio.

Art. 19. Cuando un trabajador no obtuviera la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará en la categoría anterior, debiendo superar un nuevo concurso o prueba libre para ser ascendido.

Cuando un trabajador sea calificado no apto durante el período de prueba, el Taller o Servicio donde haya sido aprobado enviará un informe a la Junta Calificadora de Concursos.

Art. 20. El trabajador 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. 21. Las Juntas Calificadoras de Concursos podrán proponer a la Dirección la determinación de un período mínimo de tiempo, durante el cual no puedan presentarse a examen los concursantes que reiteradamente hayan obtenido puntuaciones notoriamente bajas.

Cursos:

Art. 22. La Empresa realizará cursos de capacitación, a los que podrán asistir todos los trabajadores 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. 23. Se dará preferencia para los cursos de cultura general profesional a los trabajadores 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 trabajadores que ocupen plaza de la categoría y especialidad en cuestión, siguiendo en este orden los de mayor antigüedad en la Empresa.

Art. 24. 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 saldrá a concurso.

APENDICE III

Seguro de Vida

TABLAS DE CAPITAL ASEGURADO

	Primer semestre 1978	Segundo semestre 1978
Cuarta categoría		
14 años	596.628	741.564
15 años	696.852	841.824
16 años	773.964	918.936
17 años	843.878	988.848
Tercera categoría		
a)	1.087.488	1.232.460
b)	1.149.804	1.294.776
c)	1.211.364	1.356.336
Oficial 3.ª		
a)	1.149.804	1.294.776
b)	1.211.364	1.356.336
c)	1.273.572	1.418.544
Segunda categoría		
a)	1.211.364	1.356.336
b)	1.273.572	1.418.544
c)	1.337.544	1.482.516
Primera categoría		
a)	1.337.544	1.482.516
b)	1.402.632	1.547.604
c)	1.470.708	1.615.680
d)	1.542.492	1.687.464
Encargados y asimilados		
a)	1.470.708	1.615.680
b)	1.542.492	1.687.464
c)	1.609.632	1.754.604
d)	1.689.444	1.834.416
Jefes de 2.ª y asimilados		
a)	1.609.632	1.754.604
b)	1.689.444	1.834.416
c)	1.763.664	1.938.636
d)	1.897.596	2.042.563
Jefes de 1.ª y asimilados		
a)	1.793.664	1.938.636
b)	1.897.596	2.042.568
c)	2.009.412	2.154.384
d)	2.120.076	2.265.048

MINISTERIO

DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10854 ORDEN de 31 de marzo de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1514/74, promovido por «Ingenieurburo Benno Kaltenegger», contra resoluciones de este Ministerio de 2 de junio de 1973 y 28 de noviembre de 1974.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 1514/74, interpuesto por «Ingenieurburo Benno Kaltenegger», contra resoluciones de este Ministerio de 2 de junio de 1973 y 28 de noviembre de 1974 se ha dictado con fecha 13 de junio de 1977, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Federico José Olivares de Santiago, como Procurador, y en nombre y representación de «Ingenieurburo Benno Kaltenegger», debemos declarar y declaramos no conformes a derecho, y en consecuencia, los anulamos, los acuerdos recurridos dictados por el Registro de la Propiedad Industrial de fechas dos de junio de mil novecientos setenta y tres y veintiocho de noviembre de mil novecientos setenta y cuatro, en la parte, este último, en que deniega la reposición formulada contra aquél, y, por ende, decretamos la procedencia de conceder el registro en España de la marca internacional número trescientos ochenta y dos mil novecientos sesenta y tres, denominada «Rotex», solicitada por la Entidad actora, para distinguir todos los productos de su enunciado en las clases séptima y octava del Nomenclátor. Sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 31 de marzo de 1978.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

10855 ORDEN de 31 de marzo de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1397/74, promovido por «Palomino & Vergara, S. A.», contra resoluciones de este Ministerio de 7 y 8 de junio de 1972.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 1397/74, interpuesto por «Palomino & Vergara, S. A.», contra resoluciones de este Ministerio de 7 y 8 de junio de 1972, se ha dictado con fecha 11 de febrero de 1977, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de «Palomino & Vergara, S. A.», contra los acuerdos del Registro de la Propiedad Industrial de siete y ocho de junio de mil novecientos setenta y dos desestimatorios de los recursos de reposición formalizados por aquella mercantil contra las resoluciones del mismo Registro de veintidós de octubre de mil novecientos setenta que denegaron el registro de las marcas «Old-Oxford», con gráfico, quinientos cincuenta y nueve mil ochocientos ochenta y dos y «Old-Oxford Magallanes», con gráfico, quinientos cincuenta y nueve mil ochocientos ochenta y tres, actos administrativos que anulamos por ser contrarios al ordenamiento jurídico; declaramos que procede registrar en favor de la mercantil demandante ambas marcas, todo ello sin expresa condena en costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 31 de marzo de 1978.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

10856 ORDEN de 31 de marzo de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1332/74, promovido por «Société des Produits Nestlé», contra resolución de este Ministerio de 22 de junio de 1973.

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 1332/74, interpuesto por «Société des Produits Nestlé», contra resolución de este Ministerio de 22 de junio de 1973, se ha dictado con fecha 3 de mayo de 1977, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Feijóo Montes, en nombre y representación de «Société des Produits Nestlé», contra el