

**ANEXO NUMERO 5**  
**Plus penoso, tóxico y peligroso**  
**Plus Jefe de Equipo**

12 veces año	Importe mes					Plus nocturno	
	Categorías	1/2	1 y JE	1 1/4	1 1/2	1 3/4	Importe mes
Encargados ... ..	1.400	2.800	3.500	4.200	4.900	—	—
Subalternos ... ..	1.351	2.701	3.376	4.052	4.727	—	—
Oficial de primera ... ..	1.382	2.763	3.454	4.145	4.835	6.030	48
Oficial de segunda ... ..	1.358	2.715	3.394	4.073	4.751	6.030	48
Oficial de tercera ... ..	1.332	2.663	3.329	3.995	4.660	5.674	45
Especialistas ... ..	1.325	2.650	3.313	3.975	4.638	5.674	45
Peón ... ..	1.303	2.605	3.256	3.908	4.559	5.080	40
Incremento hora extra ...	10	21	26	31	37		

**ANEXO NUMERO 6**  
**PRECIO HORAS EXTRAS**  
*Personal de taller*

Categoría	Horas extras	Horas festivas
Aprendices 1.º y 2.º ... ..	200	240
Aprendices 3.º y 4.º ... ..	300	338
Peones ... ..	291	331
Especialistas «A» ... ..	323	371
Especialistas ... ..	363	419
Oficiales 3.ª ... ..	371	427
Oficiales 2.ª ... ..	401	457
Oficiales 1.ª ... ..	409	474

21899

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Enfersa, Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.».*

Visto el expediente de Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Enfersa, Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 18 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el día 18 de mayo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder, en su caso, a la homologación del mismo;

Resultando que por tratarse de una Empresa comprendida en la norma primera del artículo 1.º del Decreto 217/1979, de 19 de enero, se suspendió el plazo de homologación y se solicitó de la Comisión Deliberadora los correspondientes estudios económicos, y recibidos éstos se sometió a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos;

Resultando que dicha Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su sesión del 11 de julio de 1979, autorizó la homologación de dicho Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, en cuanto a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo objeto de esta Resolución por ser su ámbito interprovincial y disponer su inscripción en el Registro de la misma, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el texto del Convenio se ajusta a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; ha sido autorizado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su sesión del día 11 de julio de 1979, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero: Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, suscrito por la representación de los trabajadores

y de la Empresa «Enfersa, Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» el 13 de mayo de 1979.

Segundo: Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero: Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 16 de julio de 1979. —El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE FERTILIZANTES, S. A. (ENFERSA)**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación, vigencia y revisión**

**SECCION PRIMERA. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL**

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los Centros de trabajo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.» (Enfersa), de Madrid, Puertollano, Avilés, Escobreras-Cartagena, Puentes de García Rodríguez y su anejo de Rábade, así como a los Almacenes de Pancorbo, Zaragoza y El Provencio.

Art. 2. *Ambito personal.*—En el ámbito personal únicamente afecta a los trabajadores fijos de la «Enfersa» sujetos a la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas que estén adscritos a los Centros de trabajo antes indicados, con excepción de aquellos trabajadores que, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, son, o sean, considerados como personal fuera de Convenio.

Estos últimos, no obstante, podrán renunciar en cualquier momento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio, pasando en dicho caso a regularse sus condiciones conforme a lo previsto en los artículos 3 y 4.

Art. 3. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, al personal fijo adscrito a los centros de trabajo de Madrid, Puertollano, Puentes de García Rodríguez y Cartagena, considerado actualmente o en el futuro como fuera de Convenio, que quiera optar por su inclusión en este Convenio, les serán reconocidos la categoría profesional y el nivel de retribución que corresponda conforme a la normativa de su Centro de trabajo, que en ningún caso podrá ser inferior a la que ostentaban en el momento de pasar a la condición de personal fuera de Convenio.

En todo caso, la opción por la aplicación del Convenio implica la renuncia expresa a todas las condiciones salariales y sociales de la situación de contrato individual o de fuera de Convenio.

Art. 4. En cuanto al personal fijo adscrito a la Factoría de Avilés que esté considerado como fuera de Convenio, cuyos puestos de trabajo no estén recogidos en el sistema de valoración, o que estándolo no opten por el sistema de valoración y deseen acogerse a la aplicación del Convenio Colectivo, se registrará en su situación salarial por la siguiente escala:

Titulados superiores: 60.000 pesetas/mes/salario base.  
 Titulados medios: 47.000 pesetas/mes/salario base.

En estas percepciones se engloban e incluyen, en todo caso, los complementos de peligrosidad, toxicidad, etc., y demás establecidos en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas.

Partiendo de estos salarios base se aplicará el resto de los conceptos que recoge este Convenio y que sean aplicables. Esto no obstante, se respetarán a título personal las superiores actuales percepciones retributivas, asignando un complemento mensual de mando y disponibilidad en 15 pagas, integrado por la diferencia del total anual de las percepciones derivadas de este Convenio y sus percepciones totales de 1978, incrementadas en un 10 por 100, regularizándose a fin de año. Este complemento será asignado como compensación a la mayor dedicación que en materia de jornada laboral exija el desarrollo del puesto de trabajo, no percibiendo por ello horas extraordinarias.

En definitiva, la garantía retributiva que se establece para este personal es la misma cifra de percepciones de 1978 elevadas a brutas más un 10 por 100, y además las 15.328 pesetas anuales que por persona supone la linealidad de este Convenio.

La opción por la aplicación del Convenio Colectivo supone renuncia expresa a todas las condiciones salariales y sociales de la situación de contrato individual. En la percepción de estas categorías está incluida la compensación por mayor jornada, por lo que en ningún caso cobrarán horas extraordinarias.

Para nuevos ingresos en estas categorías la retribución será el 80 por 100 de lo aquí pactado durante el periodo de prueba y el 90 por 100 durante el año siguiente a este periodo.

## SECCION II. VIGENCIA Y REVISION

Art. 5. *Vigencia*.—Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor en la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con efectos económicos retroactivos al día 1 de enero de 1979 y duración hasta el 31 de diciembre del mismo año.

De acuerdo con la legislación vigente, la denuncia del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6. *Revisión*.—Las condiciones económicas pactadas en este Convenio serán revisadas, si así lo acordase el Gobierno, con arreglo a lo previsto en el artículo 3.º del Real Decreto-ley número 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo.

En este caso, y salvo disposición en contrario, del incremento que señale el Gobierno se distribuirá un 20 por 100 linealmente entre todos los trabajadores y el 80 por 100 restante de forma proporcional.

## SECCION III. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO

Art. 7. *Indivisibilidad del Convenio*.—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la autoridad correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para considerar si cabe su modificación o si, por el contrario, la modificación de alguna o varias cláusulas obliga a revisar la totalidad del texto del Convenio.

Art. 8. *Unidad del Convenio*.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6, las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. Las mejoras pactadas serán absorbibles de acuerdo a la Ley con cualquiera otra establecida o que se establezca durante la vigencia de este Convenio por disposición superior.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 9. *Facultad de la Dirección*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 10. *Plantillas*.—Siendo los principios de explotación de la Empresa de un carácter evolutivo, se procurará que la plantilla de cada Centro de trabajo sea la adecuada a sus necesidades.

Respecto a la ocupación del personal en casos de inactividad total o parcial de alguna o algunas unidades, la Dirección procurará dar ocupación efectiva a todos los trabajadores en puestos de su categoría o los más similares posibles, informando previamente al Comité salvo en casos de urgencia.

Art. 11. *Relevos*.—En materia de relevos se seguirán aplicando las normas que actualmente rigen la materia en cada uno de los centros de trabajo. Para Avilés, se aplicará como sigue:

a) Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo. El titular de un turno no podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado. En casos excepcionales, cuando no haya posibilidad de facilitar un sustituto, el trabajador afectado vendrá obligado a doblar el turno, sin perjuicio de los derechos económicos que pudieran corresponderle.

b) En los relevos del personal a turnos no serán consideradas como faltas de puntualidad el retraso de hasta dos horas en la entrada y la anticipación por el mismo tiempo en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre relevante y relevado, y no se produzcan horas extraordinarias. La queja del trabajador ante su mando por el retraso en el relevo denotará la falta de acuerdo previo y, en consecuencia, no se permitirá la entrada al trabajo del relevante, salvo acuerdo con el relevado.

Art. 12. *Traslado de personal*.—Para traslados del personal se seguirán aplicando las reglas que actualmente rigen la materia, en cada uno de los centros de trabajo. Sin embargo, se mantiene la situación de excepción para el personal que proviene de «Ensidesa» y esté adscrito actualmente a la factoría de Avilés, en lo referente a traslado de centro de trabajo.

Art. 13. *Permutas*.—Las permutas de puestos de trabajo entre trabajadores de distintos Centros se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

Art. 14. *Preferencia para cubrir vacantes y para nuevos ingresos*.

a) Para ocupar las vacantes correspondientes a puestos de jornada normal o a dos turnos que no corresponda cubrir por libre designación de la Empresa tendrán preferencia, en caso de igualdad de méritos, los trabajadores del centro correspondiente en jornada a turno, mayores de cuarenta y cinco años y con quince años de trabajo a turno.

b) En los concursos para ocupar puestos de trabajo (sean o no de nueva creación) que vayan a ser cubiertos por personal de nueva contratación tendrán preferencia, en caso de igualdad de méritos entre los candidatos, los hijos de trabajadores, en activo, pasivo o fallecidos, del Centro de trabajo de que se trate.

c) Los puestos de Secretarías de Dirección se cubrirán siempre por libre designación de la Empresa.

Art. 15. *Formación*.—La Empresa continuará desarrollando actividades de formación profesional para los trabajadores.

Art. 16. *Seguridad e Higiene*.—Durante la vigencia del Convenio las partes cooperarán para tratar las cuestiones relacionadas con esta materia.

Art. 17. *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales en los Centros de trabajo de «Enfersa», sin perjuicio de las condiciones del Centro de trabajo de Madrid, recogidas en el acta número 14/1978, del Jurado de Empresa de dicho Centro.

Sin disminución del número de horas de trabajo, se podrá negociar en los Centros de trabajo la modificación de los horarios, y hasta tanto no sean modificados se mantienen los actuales sistemas de horarios y regímenes de turnos.

Para el personal que trabaje a turno, el cómputo de las cuarenta y dos horas semanales y descansos se hará a través de los cuadrantes de horarios de trabajo, aprobados por la autoridad correspondiente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Dirección de la Empresa, previa audiencia del Comité y con autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, podrá establecer otros horarios especiales.

En caso de trabajos urgentes, la Dirección de la Empresa tendrá facultad para el establecimiento de turnos especiales durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos, viniendo obligada a comunicar a la Inspección de Trabajo y al Comité del centro de trabajo los motivos por los cuales ha sido necesaria la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

Art. 18. *Licencias y permisos*.—En materia de licencias y permisos retribuidos y no retribuidos, las partes se remiten a lo dispuesto en los Reglamentos de Régimen Interior de los distintos Centros de trabajo y a lo pactado en anteriores Convenios y sus actas adicionales que estén vigentes.

Art. 19. *Vacaciones anuales*.—En cada uno de los cinco centros de trabajo se aplicará el mismo sistema y número de días de vacaciones anuales que ha regido para el año 1978, conforme a los Convenios pactados en dicho año.

## CAPITULO III

### Retribuciones

Art. 20. *Disposición general*.—Las retribuciones de este Convenio se han pactado ajustándose a los criterios salariales de referencia y su aplicación establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, habiéndose establecido un incremento dentro de los límites de dicha disposición, con el compromiso, por parte de los trabajadores, de incrementar la productividad y reducir el absentismo.

Conforme a lo establecido por dicha disposición, todas las retribuciones vienen establecidas por su importe íntegro, con lo que se modifica el anterior sistema retributivo en la factoría de Avilés, donde tradicionalmente se establecían líquidos los salarios.

SECCION PRIMERA. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS COMUNES DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE MADRID, CARTAGENA, PUENTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y PUERTOLLANO

Art. 21. *Haberes asignados: Salarios bases y Pluses de Peligrosidad y Capitalidad*.—A efectos de facilitar el proceso de uni-

ficación de los distintos Convenios Colectivos que han regido anteriormente en este Empresa, se adopta para los Centros de trabajo de Madrid, Puertollano, Puentes de García Rodríguez y Cartagena la denominación de haberes asignados.

El haber asignado está integrado por el Salario base mensual más el Plus de Peligrosidad, que se cifra en un 10 por 100 de dicho Salario base mensual. En el centro de trabajo de Madrid continuará denominándose Plus de Capitalidad, el que en las factorías se denomina Plus de Peligrosidad.

Los haberes asignados quedan concretados para cada uno de los niveles en las cantidades que se expresan en las tablas de salarios que figuran en los anexos 1, 2, 3 y 4 de este Convenio. Estos haberes asignados se harán efectivos en cada una de las doce mensualidades del año y pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

Art. 22. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Para la factoría de Cartagena continuará consistiendo en trienios del 3,5 por 100 sobre los haberes asignados.

En los Centros de trabajo de Puentes de García Rodríguez y Puertollano continuará consistiendo en trienios, cuyos valores para cada uno de los niveles se acuerda sean los que figuran en las tablas de los anexos números 5 y 6 de este Convenio.

En el Centro de trabajo de Madrid continuará consistiendo en dos trienios y cinco quinquenios, cuyos valores son los de la tabla del anexo número 7.

En estos cuatro Centros de trabajo, el importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse en el primero de enero, para el personal que haya ingresado en el primer semestre de cada año, y en primero de julio, para quien haya ingresado en el segundo semestre.

Art. 23. *Gratificaciones o pagas extraordinarias.*—La Empresa continuará abonando a su personal las dos gratificaciones extraordinarias denominadas de 18 de Julio y Navidad, por importe, cada una, equivalente al haber asignado mensual y antigüedad, exclusivamente, calculado según los anteriores apartados.

Se abonarán juntamente con los salarios de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Art. 24. *Plus de Desplazamiento.*—Se fija en 55 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de seis horas.

Este plus corresponde en el centro de trabajo de Madrid al denominado hasta ahora «Plus de Transporte».

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias, considerando como tales las trabajadas que sobrepasen la jornada normal establecida en cada Centro de trabajo, se abonarán según las tablas de valores que figuran en los anexos referidos a estos cuatro Centros de trabajo números 8, 9, 10 y 11.

Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos por la Ley de Relaciones Laborales, Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y Reglamentos de Régimen Interior aplicables en cada centro de trabajo.

Los trabajadores encuadrados en los niveles que se citan a continuación no percibirán horas extraordinarias, como hasta ahora se viene haciendo:

1. Centros de trabajo de Puentes de García Rodríguez y Puertollano: Niveles 1A, 1B, 1C y 2A, 2B y 2C.

2. Centros de trabajo de Madrid y Cartagena: Niveles 1, 2, 3, 4 y 5.

Art. 26. *Incremento de Productividad. Prima de Asistencia.* La apreciación de circunstancias a que hace referencia el párrafo segundo del artículo 1.º del Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, sobre política de rentas y empleo, ha sido analizada por la Comisión Negociadora, habiéndose acordado la necesidad de establecer un pacto que, dada la condición de «Enfersa» como Empresa Pública no deficitaria en 1978, permitiese realizar incrementos a aplicar sobre la masa salarial dentro de los límites establecidos en aquél. En su consecuencia, se acuerda:

1. Establecer una prima que estimule la permanencia en el puesto de trabajo y,

2. Reducir el absentismo producido a causa de enfermedad y accidente.

Para conseguir la finalidad propuesta en el número 1, se establece una prima de asistencia, entendida como de permanencia en el puesto de trabajo, consistente en abonar a todo el personal la cantidad de 34 pesetas por día de asistencia efectiva al trabajo, que se percibirá también en vacaciones y cuando sea necesario doblar la jornada por no haber acudido el relevo, dejándose de percibir, por tanto, en casos de licencia con o sin retribución o cualquiera otra de la naturaleza que sea. Sólo se exceptuarán las ausencias al puesto de trabajo cuando el trabajador se halle en viaje oficial ordenado por la Empresa. Esta prima tendrá efectos únicamente, durante la vigencia del presente Convenio, y el día 1 de enero de 1980 pasará a integrarse en el haber asignado, sin repercusión en ningún otro concepto, por lo que en Cartagena habrá que deducir la parte correspondiente para antigüedad y relevo. A estos efectos, la cifra anual a considerar por persona es de 8.868 pesetas.

Por lo que al punto 2 se refiere, se establece un incentivo adicional en la paga de beneficios, regulada en el artículo siguiente.

Art. 27. *Paga de participación en beneficios y de reducción de absentismo.*—El sistema retributivo del personal adscrito a estos cuatro Centros de trabajo se complementará con la participación en beneficios y el incentivo de reducción de absentismo, cuya regulación se ajustará a las siguientes normas:

a) En el Centro de trabajo de Cartagena, el fondo común a repartir se constituirá en función del número de toneladas métricas de Nitrógeno fijado en el amoníaco producido por la factoría durante el ejercicio económico de 1979, valorándose a razón de 182,30 pesetas la tonelada.

Para el caso de que la fijación de Nitrógeno en amoníaco fuese inferior al Nitrógeno fijado en la producción de Sulfato Amónico y Urea, se tomará en consideración esta alternativa.

b) En el Centro de trabajo de Puertollano, el fondo común a repartir se constituirá en función del número de toneladas métricas de Nitrógeno fijado en la fabricación de Amoníaco de la factoría durante el ejercicio económico de 1979, valorando la tonelada de Nitrógeno a 182,7 pesetas, o bien a través del Nitrógeno fijado en la fabricación de Sulfato Amónico, NAC 26 por 100 y Urea, eligiendo de entre ambas alternativas aquella que proporcione un fondo mayor.

c) En la factoría de Puentes de García Rodríguez, el fondo a repartir se establecerá en función del número de toneladas métricas de Nitrato del 20,5 por 100 producido durante el ejercicio económico de 1979, valorándose a 72,6 pesetas la tonelada de Nitrato para las primeras 120.000 producidas, y para exceso de producción sobre esa cifra, el valor será de 77 pesetas por tonelada.

d) Para el Centro de trabajo de Madrid, el fondo a repartir consistirá en el 10 por 100 de las cantidades que se satisfagan por fijación de Nitrógeno, según los apartados a), b) y c), en este ejercicio de 1979 en las factorías de Cartagena, Puertollano y Puentes de García Rodríguez, más el 10 por 100 de las cantidades correspondientes de la paga de septiembre (beneficios), de la factoría de Avilés.

e) La Empresa garantiza, en todo caso, un fondo equivalente a los siguientes valores por Centro de trabajo, para el supuesto de que en el presente ejercicio no se alcanzasen las siguientes cantidades en todas o alguna de las factorías:

Cartagena: 165.000 toneladas métricas Nitrógeno fijado.

Puertollano: 124.000 toneladas métricas Nitrógeno fijado.

Puentes: 90.000 toneladas métricas Nitrato 20,5 por 100.

f) El fondo a repartir en estos cuatro centros de trabajo se distribuirá, en lo que se refiere a este ejercicio, de forma proporcional a los salarios bases de cada nivel establecidos en el presente Convenio.

g) La liquidación anual de la participación en beneficios se efectuará en el mes de marzo siguiente a la finalización del ejercicio. Ello no obstante, en la segunda quincena de septiembre de 1979 se hará efectivo a cada trabajador el 80 por 100 de su Salario base más Plus de Capitalidad/Peligrosidad mensuales, haciéndolo como entrega a cuenta de la mencionada participación en beneficios.

h) En el caso de inasistencia al trabajo, salvo por vacaciones, accidente de trabajo o permiso sindical retribuido, el personal dejará de percibir la cantidad correspondiente según las escalas que se establecen en los anexos de este Convenio números 12 y 13. Cartagena seguirá regulada por las normas anteriores en este punto.

El total de estas deducciones revertirá al fondo de reparto del ejercicio.

i) En cualquier caso, e independientemente de la fijación de Nitrógeno (y producción de NAC 20,5 por 100 en Puentes) conseguida en cada una de estas factorías durante el presente año 1979, así como el fondo correspondiente a Madrid por su porcentaje sobre las producciones (y paga de beneficios de Avilés), se garantizan en cada uno de estos cuatro Centros de trabajo, para el ejercicio de 1979, el fondo adicional necesario para que el fondo total a repartir en cada uno de ellos sea un 10 por 100 superior al correspondiente del ejercicio 1978, caso de que por producciones no se llegase a esta cifra. En el reparto de este fondo adicional entrarán únicamente aquellos trabajadores cuyo número de faltas de asistencia al trabajo por cualquier causa a partir del día 15 de mayo de 1979, excepto vacaciones, sea igual o menor a diez, habida cuenta la fecha en que se firma este Convenio.

El reparto de este fondo complementario se efectuará con los mismos criterios de proporcionalidad establecidos en el apartado f) y proporcional además al número de días de asistencia efectiva al trabajo, contabilizándose a estos efectos como dobles las faltas de asistencia dentro de las diez primeras, a partir del 15 de mayo de 1979.

#### SECCION II. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE CARTAGENA

Art. 28. *Plus de Relevo.*—El personal que trabajo a turno continuará percibiendo un Plus de Relevo consistente en un 5 por 100 de los haberes asignados acordados en el presente Convenio.

Art. 29. *Plus de Turnicidad.*—Se incrementa hasta 60,50 pesetas por día trabajado a turno el Plus del personal que presta

sus servicios en este régimen, permaneciendo invariables las restantes normas que regulan la aplicación de este complemento retributivo.

Art. 30. *Plus de Nocturnidad*.—Se eleva a 100 pesetas por noche trabajada.

Art. 31. *Valoración de puestos de trabajo*. Manteniéndose el sistema actual vigente, se incrementa en un 10 por 100 el valor del punto positivo fijado en el Convenio de 1978. A efectos de determinar estas gratificaciones, se estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, cuyo anexo 14 se acompaña. Las cantidades percibidas por valoración de puestos de trabajo no serán absorbidas por los incrementos de los haberes asignados pactados en el presente Convenio, con excepción de los niveles 11 al 16, ambos inclusive, a los cuales les serán absorbidas de su valoración las cantidades correspondientes a las diferencias de puntos existentes, para cada nivel, entre los escalones teóricos vigentes durante el año 1978 y los fijados en este Convenio.

Se mantienen como escalones mínimos a percibir por este concepto los siguientes:

Nivel	Puntos
16	144
15	149
14	154
13	159

Art. 32. *Plus doble jornada*.—Se abonará 600 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo, y termine ésta en su día de descanso.

Art. 33. *Vigilancia de contratistas*.—Los operarios que realizan esporádicamente funciones de vigilancia de los trabajos de contratistas percibirán durante el tiempo que lo realicen la cantidad de 3.000 pesetas mensuales.

Art. 34. *Plus de Llamada*.—Cuando un trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias sea requerido para realizar servicios en fábrica hallándose en su domicilio, y fuera de sus horas de trabajo, percibirá como extraordinarias las horas que en ello emplee, con un mínimo de 4, percibiendo además 1.000 pesetas por compensación.

Art. 35. *Plus desplazamiento comida*.—Todo trabajador sujeto al régimen de horas extraordinarias que sea requerido para realizar un trabajo durante su horario de comida, y ésta deba realizarse fuera de dicho horario, percibirá como compensación la cantidad de 300 pesetas.

#### SECCION III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Art. 36. *Valoración de puestos de trabajo*. Se mantiene el sistema actualmente en vigor de V. P. T., incrementándose el valor del punto de 1978 en un 10 por 100.

Art. 37. *Plus de transporte*.—Este Plus ha pasado a denominarse Plus de Desplazamiento, cuya cuantía es la que se especifica en el artículo número 24, recogido en los conceptos comunes de los Centros de trabajo de Cartagena, Madrid, Puentes de García Rodríguez y Puertollano.

#### SECCION IV. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE PUENTES DE GARCIA RODRIGUEZ

Art. 38. *Plus de Relevó, Turnicidad y Nocturnidad*.—El personal que realice un trabajo en régimen de tres turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir un único Plus de 88 pesetas por día de trabajo por los conceptos de turnicidad y relevo.

Dicho personal, cuando efectúe turno de noche, percibirá un Plus de Nocturnidad —entendiéndose por turno de noche el efectuado desde las veintidós a las seis horas—, en cuantía total de 180 pesetas, a razón de 22,50 pesetas/hora, cualquiera que sea su categoría profesional. La fracción de hora, a efectos de este Plus, se computará como hora completa.

Art. 39. *Plus de Turno (dos turnos)*.—El personal que realice un trabajo en régimen de dos turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir plus por este concepto, a razón de 60,50 pesetas por día de trabajo.

Art. 40. *Plus de Retén*.—Se fija en 132 pesetas por día de retén, según cuadrante que fijará la Dirección.

Este Plus se denominaba hasta ahora «Plus de Disponibilidad» y continuará con sus mismas normas.

Art. 41. *Plus de Distancia*.—Se fija en 5,50 pesetas por jornada realizada de trabajo a todo aquel trabajador cuyo domicilio habitual se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo.

Art. 42. *Plus de Transporte*.—Se fija en 11 pesetas por día real trabajado, y con total independencia del Plus de Distancia.

Art. 43. *Plus de Mando y Disponibilidad*.—Este Plus se le seguirá manteniendo a las personas que lo percibieron en el

año 1978, en la misma cuantía percibida por cada uno, como mínimo. El importe global del centro se incrementará en un 10 por 100, quedando a criterio de la Dirección su distribución.

#### SECCION V. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE PUERTOLLANO

Art. 44. *Plus de Retén*.—Se fija en 180 pesetas por día de retén, según cuadrante que fijará la Dirección.

Este Plus se denominaba hasta ahora «Plus de Disponibilidad».

Art. 45. *Pluses de Relevó, Turnicidad y Nocturnidad*.—El personal que realice un trabajo en régimen de tres turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir un único Plus de 88 pesetas por día de trabajo por los conceptos de turnicidad y relevo.

Dicho personal, cuando efectúe turno de noche, percibirá un Plus de Nocturnidad —entendiéndose por turno de noche el efectuado desde las veintidós a las seis horas—, en cuantía total de 180 pesetas, a razón de 22,50 pesetas/hora, cualquiera que sea su categoría profesional. La fracción de hora, a efectos de este Plus, se computará como hora completa.

Art. 46. *Plus de Turno (dos turnos)*.—El personal que realice un trabajo en régimen de dos turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir Plus por este concepto, a razón de 60,50 pesetas por día trabajado.

Art. 47. *Plus de Mando y Disponibilidad*.—Este Plus se le seguirá manteniendo a las personas que lo percibieron en el año 1978, en la misma cuantía percibida por cada uno, como mínimo. El importe global del centro se incrementará en un 10 por 100, quedando a criterio de la Dirección su distribución.

Art. 48. *Plus de Polivalencia, de Homologación y de Saturación*.—No obstante la supresión de estos pluses, el personal que en la actualidad disfruta de los mismos los continuará percibiendo, en las mismas cuantías que en 31 de diciembre de 1977, a título personal y a extinguir.

#### SECCION VI. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ESPECIFICOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE AVILES

Art. 49. *Norma general*:

a) Se seguirá aplicando el mismo sistema de valoración de puestos de trabajo que tenía en el Convenio por el que se regía para los puestos actualmente valorados.

b) La tabla de retribuciones que se une a este Convenio, expresada en pesetas/día, comprende 31 escalones y representa el salario diario por el escalón correspondiente. Se seguirá abonando por horas de trabajo y/o día. Anexo número 15.

Dentro de los escalones quedarán integrados todos los conceptos retributivos que vengán percibiendo los productores, incluso el valor por penosidad, toxicidad, peligrosidad y el 25 por 100 del salario que para el régimen de incentivo garantiza la Ordenanza, así como la retribución específica del Jefe de Equipo.

Se exceptúa la antigüedad, nocturnidad, turnicidad, incentivo, premio de producción por toneladas, pluses de distancia y transporte, prima de asistencia y ayuda social.

c) Si bien se considera una escala de retribuciones desde el escalón 1 al 31, se garantiza al personal de este centro que figure en plantilla la percepción como mínimo del escalón 6.

Art. 50. *Valoración de puestos de trabajo*:

a) Exigencia del puesto de trabajo.

La valoración comprende el análisis y valoración de las tareas que el productor haya de efectuar durante un turno o jornada de trabajo, con rendimiento normal y utilizando de una manera eficiente todo el tiempo que dure dicha jornada.

Determinadas las actividades inherentes al puesto de trabajo, es preciso definir las capacidades exigidas y las responsabilidades que implica el ejercicio del empleo en cuestión, ya se trate de trabajo manual o intelectual. El conjunto de capacidades, responsabilidades, esfuerzos, riesgos y circunstancias ambientales constituyen las exigencias del puesto de trabajo y determinan su valoración.

b) Hoja de descripción del puesto de trabajo.

Para cada puesto de trabajo se establece una hoja de descripción, en la que se define el contenido del mismo y las características que implica su desempeño. Una vez conformada y valorada, se entregará copia de la misma al trabajador afectado, en el plazo de quince días.

c) Valoración.

La valoración de los puestos de trabajo se efectúa de forma puramente objetiva, puesto que la finalidad de la valoración es el trabajo y no el individuo que lo ejecuta, dado que aquel tiene características bien definidas, mientras que los individuos se distinguen por sus dotes y circunstancias personales.

Todos los empleos serán puntuados partiendo de las hojas de descripción, por el sistema denominado puntuación de factores, dando origen a un valor específico o puntuación del puesto de trabajo.

Los factores que se tienen en cuenta figuran enumerados a continuación:

Exigencias del trabajo	Factores
Conocimientos profesionales, destreza y precisión.	1. Conocimientos requeridos para la ejecución del trabajo. 2. Tiempo necesario para adquirir el adiestramiento y experiencia profesional. 3. Capacidad intelectual (iniciativa). 4. Habilidad manual.
Responsabilidades.	5. Responsabilidad referente a productos o materiales. 5.2. Responsabilidad por errores. 6. Responsabilidad respecto a equipo y utillaje. 6.2. Responsabilidad por informe y documentación. 6.3. Responsabilidad por datos confidenciales. 7. Responsabilidad en la productividad y ejecución del trabajo. 8. Responsabilidad respecto a la seguridad ajena. 8.2. Responsabilidad por supervisión del trabajo de los demás. 8.3. Responsabilidad por contactos.
Esfuerzos.	9. Esfuerzo mental o visual. (Concentración.) 10. Esfuerzo físico.
Condiciones de trabajo.	11. Ambiente de trabajo. 12. Riesgos profesionales.

d) Determinación del escalón de retribución.

Se dará una puntuación obtenida por la aplicación del manual de valoración y otra por la categoría laboral ostentada; las puntuaciones exigidas para los distintos escalones se recogen en las tablas adjuntas de los anexos números 16, 17, 18 y 19.

e) Valoración de los cubrebajas.

Los cubrebajas percibirán la valoración correspondiente al puesto que ocupen como tales. Cuando no lo ocupen se tendrá en cuenta el siguiente supuesto:

Cubrebajas específicos: Percibirán el escalón mínimo asignado a los puestos de trabajo para los cuales han sido previstos en la plantilla estándar.

De las posibles controversias sobre la interpretación de este artículo entenderá la Comisión de Valoraciones.

f) Revisión de valoración.

Si en la valoración y la descripción de un puesto de trabajo se producen revisiones debidas a modificaciones en los métodos o en el contenido de trabajo del puesto que diesen lugar a disconformidad de los trabajadores afectados podrán éstos dirigirse en última instancia a una Comisión, integrada por el Director del centro o persona en quien delegue, como Presidente, y por ocho vocales, cuatro por cada representación, que estudiará y resolverá los asuntos que se le sometan en esa materia. A esta Comisión se le facilitarán los datos necesarios, que tendrán carácter reservado.

g) La valoración de los puestos de nueva creación será realizada por el servicio de valoración y reseñada por la Comisión antes señalada.

Art. 51. *Antigüedad*.—Los trabajadores fijos recibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por tiempo de servicios prestados en la Empresa consistente en dos trienios y cinco quinquenios, cuyos valores, incrementados con el 10 por 100 sobre los de 1978, son los que se expresan en la tabla del anexo número 20.

Los trienios o quinquenios comenzarán a devengarse el primero de enero o el primero de julio, según se cumplan en el primer semestre o en el segundo semestre del año, respectivamente.

Art. 52. *Turnicidad*.—La Empresa acreditará a los productores integrados en los diferentes regímenes de trabajo a turno las bonificaciones que figuran en la tabla de turnicidad que se acompaña como anexo número 21.

En los valores de dicha tabla figuran los conceptos turnicidad, nocturnidad y trabajo en domingo para el personal a tres turnos, incrementados con el 10 por 100 sobre los valores de 1978.

Para el personal que, trabajando en otro régimen, realice ocasionalmente trabajos nocturnos se abonará la nocturnidad según se establece en la Ordenanza de Industrias Químicas.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Art. 53. *Jefe de equipo*.—La retribución de los Jefes de equipo se determinará incrementando a la puntuación correspondiente por la categoría laboral respectiva el 25 por 100 de dicha puntuación, asignándole el nuevo escalón que corresponda.

Art. 54. *Gratificaciones*.—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias en los meses de mayo, septiembre (beneficios) y diciembre (Navidad) de una mensualidad cada una, calculada sobre el escalón correspondiente más la antigüedad respectiva. A la gratificación de septiembre se le incrementarán 8.950 pesetas que corresponde a la extinguida prima de asistencia.

Para las pagas de mayo y Navidad se tendrá en cuenta, a efectos de ingreso o cese de personal, que éste percibirá alternativamente la parte proporcional de dichas gratificaciones según se produzca el ingreso o cese en el primero o segundo semestre del año. En cuanto a la gratificación de septiembre, se abonará por dozavas partes a quienes ingresen o cesen entre el 1 de septiembre de un año y el 31 de agosto del siguiente. Las fechas de abono de dichas gratificaciones serán las siguientes:

— La de mayo, conjuntamente con los salarios del mes de abril. Esta paga sustituye este año a la que corresponde por Ordenanza como de «18 de Julio», y se abonará en lo sucesivo cuando oficialmente se determine.

— La de septiembre, el día 20 de dicho mes o el día anterior si aquél fuera festivo.

— La de Navidad, antes del día 22 del mes de diciembre.

La gratificación extraordinaria de septiembre corresponde a la que se refiere el artículo 72 de la Ordenanza Laboral de «Industrias Químicas».

#### Régimen de incentivos

Art. 55. *Principios generales*.—De acuerdo con el Convenio suscrito el pasado año, a partir del 1 de mayo de 1978 se estableció un nuevo sistema de prima.

Este sistema está basado en la relación única entre las producciones reales de los distintos centros de la factoría y las producciones óptimas (aplicado al conjunto de los trabajadores). Por tanto, está ligado a la producción como uno de los objetivos principales de la Empresa.

El control de los resultados se hará a través de los documentos correspondientes.

Para la modificación de este sistema de incentivos se estará a lo que establezcan en su momento las normas legales.

a) Porcentajes de incentivos.

Para un 75 por 100 del rendimiento o cumplimentación de objetivos óptimos corresponde el 0 por 100 de la tabla base incentivos que se adjunta.

Para un 100 por 100 del rendimiento o cumplimentación de los objetivos óptimos corresponde el 62,86 por 100 de la tabla base incentivos que se adjunta como anexo número 22.

b) Situación de inactividad.

En ningún caso la situación de inactividad del trabajador dará lugar al abono de prima alguna.

c) Se garantiza en 1979 por prima de producción un fondo de 25.510.870 pesetas, que es la misma cantidad que se percibió en 1978, incrementada en un 10 por 100, elevadas a íntegras.

La forma de pago será la siguiente:

Se percibirá mensualmente la cantidad que corresponda a la producción real y con arreglo al sistema vigente.

En el supuesto que la producción sea inferior a la de 1978, se abonará la diferencia entre lo percibido y la garantía en la parte correspondiente a los seis primeros meses del año en el mes de julio, y el resto de los meses, en diciembre. En este último mes de diciembre, siempre será de regularización en más o menos, con respecto a todo el año.

Art. 56. *Horas extraordinarias*.—Tendrán consideración de horas extraordinarias las que rebasen la jornada de trabajo establecida en este Convenio.

Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos en el párrafo 2.º del artículo 25.

Se abonarán de acuerdo con los valores del año 1977, incrementados en un 10 por 100 por cada escalón, a partir del día primero de julio, y con los valores de 1977 hasta dicha fecha.

Art. 57. *Comidas, cenas y desayunos.*—Si algún trabajador se viera precisado a prolongar su jornada habitual de turnos o jornada continuada, por un tiempo superior a dos horas, se le abonará el importe de la comida, cena o desayuno, según el horario correspondiente.

La cuantía será la siguiente: 293 pesetas por cada comida o cena y 147 pesetas por cada desayuno.

Art. 58. *Premio a la producción.*

a) La Empresa abonará por meses vencidos a un fondo la cantidad de 58,7 pesetas tonelada producida en el mes anterior de abono NAC 26 y/o Amoniaco, cuya distribución se efectuará de la manera prevista en el párrafo siguiente.

Equivalencia:

1,33 por 1 t. NAC 20,5 = 1 tonelada NAC 26.

0,66 por 1 t. NPK 15-15-15 = 1 tonelada NAC 26.

y las que correspondan a otras fabricaciones.

Forma de distribución: Se abonará en forma lineal a todos los trabajadores que figuran en este Convenio, dividiendo el importe del fondo mensual por el número de personal en la plantilla.

A los trabajadores que falten días por sanción, permiso no retribuido y ausencias sin justificar, se les detraerá la parte proporcional a esos días, incrementando esas cantidades el fondo del mes siguiente.

La cantidad asignada por tonelada se ajustará en sus términos cuando se produzca una variación en más o menos del 2 por 100 sobre el total de la plantilla afectada por este premio.

b) Corrección del absentismo.

Se garantiza para 1979 el fondo adicional necesario para que el fondo total a repartir, computando el del apartado a), alcance la cifra de 17.416.000 pesetas, que corresponde a lo percibido en 1978 más el 10 por 100, convertido en pesetas: íntegras, caso de que por producciones no se llegase a esta cifra.

En el reparto de este fondo adicional entrarán únicamente aquellos trabajadores cuyo número de faltas de asistencia al trabajo por cualquier causa a partir del 15 de mayo de 1979, excepto vacaciones, sea igual o menor a diez, habida cuenta la fecha en que se firma este Convenio.

El reparto de este fondo complementario se efectuará de forma lineal entre los trabajadores, pero en función de la asistencia al trabajo, contabilizándose a estos efectos como dobles las faltas de asistencia dentro de las diez primeras, a partir del 15 de mayo de 1979.

Art. 59. *Turnos de disponibilidad.*—La Dirección de la Empresa designará al personal preciso para cubrir los turnos de disponibilidad que considere necesarios entre los trabajadores que lo acepten voluntariamente.

En casos excepcionales, si no hubiese voluntarios en número suficiente, o los solicitantes no reunieran las condiciones precisas, se designará el personal que haya de formarlos, mediante turnos rotativos para cada especialidad.

La fórmula de valoración será: 0,06 por RB por HD.

Siendo RB = Retribución base (tabla de incentivos).

Siendo HD = Horas de disponibilidad.

Art. 60. *Domingos y festivos.*—El abono del día de descanso dominical y fiestas se hará efectivo a cada trabajador sobre el salario de escalón correspondiente, más antigüedad. Esta norma es también de aplicación al personal que descansa entre semana, como compensación a haber trabajado en domingo.

#### Ascensos

Art. 61. *Turno de ascenso.*—Para cualquier categoría que signifique comienzo de un escalafón como Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Administración, Auxiliar de Organización, Oficial de 3.ª de Oficios Auxiliares, Profesional de 2.ª, etc., se hará concurso-oposición abierto a todos los trabajadores de la Factoría de Enfersa-Avilés. En cualquier otro caso, se estará a lo dispuesto en la O. T. I. Q.

El personal asimilado a una cualquiera de las categorías existentes podrá concursar a exámenes para cubrir plazas de categoría profesional superior a la que esté asimilado.

Art. 62. *Prima de asistencia.* La prima de asistencia, establecida para todo el personal de este Centro de trabajo de Avilés, se regirá por lo dispuesto en el artículo 26 de este Convenio.

Esta prima tendrá efectos, únicamente, durante la vigencia del presente Convenio, y el día 1 de enero de 1980 pasará a integrarse en el escalón. A estos efectos, la cifra anual a considerar por persona es de 8.868 pesetas.

Art. 63. *Plus de transporte.*—Como compensación de los gastos que se realicen por el desplazamiento al Centro de trabajo, se abonarán 55 pesetas por día de asistencia al trabajo a cada trabajador, compensando todos los gastos que por razón de transporte abonaba la Empresa.

Se conserva el importe del Plus de Distancia que tenga reconocido el día 1 de enero de 1976 y mientras tengan derecho a él.

Art. 64. *Descanso de treinta minutos en la jornada continuada.*—El personal que trabaje en régimen de jornada de ocho horas tendrá derecho a disfrutar de treinta minutos de descanso, que, a todos los efectos, se considerará como parte integrante de dicha jornada.

Cuando no fuera posible conceder este descanso, se abonarán a los trabajadores afectados los importes que figuran en la tabla unida como anexo número 23.

Art. 65. *Jornada de trabajo.*—La jornada laboral será de cuarenta y dos horas semanales durante todo el año para todo el personal, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, de acuerdo con los distintos horarios y regímenes de trabajo.

Los horarios de trabajo para todo el personal serán los siguientes.

a) Régimen de tres turnos:

Turno 1.º De seis de la mañana a dos de la tarde.

Turno 2.º De dos de la tarde a diez de la noche.

Turno 3.º De diez de la noche a seis de la mañana.

b) Régimen de dos turnos:

Turno 1.º De seis de la mañana a dos de la tarde.

Turno 2.º De dos de la tarde a diez de la noche.

c) Jornada normal sin turnos:

Lunes a jueves, ambos inclusive: De ocho a dieciséis horas y treinta minutos. (Media hora descanso bocadillo.)

Viernes: De ocho horas a dieciséis horas. (Media hora descanso bocadillo.)

Sábados y domingos: Descanso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la Dirección del Centro, previa audiencia del Comité y con autorización de la Delegación Provincial de Trabajo, podrá establecer otros horarios especiales.

En caso de trabajos urgentes, la Dirección del Centro tendrá la facultad exclusiva para el establecimiento de turnos durante el tiempo imprescindible para realizar dichos trabajos, viniendo obligada a comunicar de manera inmediata a la Inspección de Trabajo y al Comité de Fábrica los motivos por los cuales ha sido necesaria la implantación de dicho sistema, la duración de los mismos y la relación de los trabajadores afectados.

d) Vacaciones.

Todo el personal disfrutará de treinta días naturales de vacaciones durante la vigencia del Convenio, de los cuales habrán de disfrutarse ininterrumpidamente, al menos, veinticinco días naturales.

Si el trabajador optase por disfrutar fraccionadamente los cinco días restantes, este fraccionamiento no podrá utilizarse más de tres veces, y, en todo caso, sólo podrá disfrutarse, si las necesidades del servicio lo permiten, a juicio exclusivo de sus mandos.

e) Calendario de vacaciones.

Es facultad exclusiva de la Dirección el establecimiento de los turnos de vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio.

En consecuencia, cada Departamento o Servicio confeccionará su propio calendario de vacaciones, haciendo las agrupaciones precisas para garantizar las necesidades de las instalaciones entre el personal con funciones afines o intercambiables, y distribuyendo con la uniformidad más conveniente al personal de cada agrupación entre los diferentes turnos, comprendidos entre el 15 de febrero y el 15 de noviembre de cada año. Los restantes días del año se reservarán para cubrir incidencias y peticiones voluntarias que puedan ser atendidas por la Dirección.

Por la Oficina de Personal, a efectos de turnos de vacaciones, se seguirá el orden de rotación que se ha venido aplicando, es decir, que el trabajador que en un año ha ocupado el primer puesto en el orden de prioridad para la opción de fecha de disfrute de vacaciones, al año siguiente pasará a ser el último en dicho orden. El que hubiera sido segundo pasará a primero y así sucesivamente.

Cuando un trabajador sea cambiado de grupo de vacaciones de un año para otro, ocupará el último lugar en la opción a los mismos.

Si, asimismo, por necesidades del servicio se hiciese preciso crear un nuevo grupo de vacaciones con trabajadores que venían figurando en distintos grupos en el año anterior, se procurará situarles por el orden alcanzado en los grupos de procedencia para el año de que se trate, y si hubiese empate en dicho orden, tendrá prioridad de opción el más antiguo en el Servicio o Sección correspondiente.

La Dirección procurará complacer a los trabajadores en cuanto a la fecha del disfrute de sus vacaciones, siempre que no se irroque perjuicio a terceros. En aquellas instalaciones en que sea posible, el periodo de disfrute será del 1 de mayo al 1 de octubre.

En casos excepcionales, previo aviso anticipado al personal con un mínimo de treinta días, podrá establecerse un turno único de vacaciones para todos los trabajadores afectos a la plantilla de uno o varios centros o talleres o servicios determinados.

Art. 66. *Retribución de vacaciones.*—La retribución de las vacaciones anuales está integrada por el salario de escalón respectivo más la antigüedad, el promedio del incentivo obtenido en los tres meses anteriores en jornada normal y prima de asistencia y turnicidad, según corresponda a su respectiva jornada de trabajo.

#### CAPITULO IV

##### Obras sociales

##### SECCION PRIMERA

Art. 67. *Accidentes y enfermedad.*—Para los Centros de trabajo de Avilés, Puente de García Rodríguez y Puertollano, se aplicarán estas reglas:

###### A) Accidentes

En el caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base que sirva de cálculo para la prestación a la Entidad aseguradora.

###### B) Enfermedad.

Al personal acogido a este Convenio que esté en situación reconocida de incapacidad laboral transitoria por enfermedad a partir del undécimo día, inclusive, la Empresa complementará hasta el 90 por 100 de las bases calculadas por la Seguridad Social.

La supresión de las ayudas anteriormente señaladas podrá ser acordada por la Dirección, a la vista desfavorable de los informes de los Servicios Médicos, y cuya decisión será inapelable.

Art. 68. *Complemento de jubilación.*—El personal de los centros de trabajo de Avilés, Puentes de García Rodríguez y Puertollano, así como el de Madrid no procedente de «Repesa», que desee jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta años, lo pondrá en conocimiento de la Dirección a efectos del complemento de jubilación.

La Empresa, en caso de aceptar el pago del Complemento y una vez conocida la pensión que la Mutualidad asigne al interesado, complementará dicha pensión hasta la totalidad de las cantidades líquidas percibidas en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación y correspondientes a los conceptos retributivos siguientes que sean aplicables según el centro de trabajo de que se trate: Haber asignado, Antigüedad, Prima de Asistencia, Beneficios, Pluses de Relevo, Turnicidad, Nocturnidad, Retén, Disponibilidad, Mando y Disponibilidad, Valoración de Puestos de Trabajo, Polivalencia, Homologación y Saturación, Escalón e Incentivo y Premio de Producción de Avilés.

El complemento que asigne la Empresa será vitalicio, invariable y no absorbible por las revalorizaciones de la pensión de la Mutualidad, y se mantendrá mientras ésta abone la correspondiente pensión.

Art. 69. *Viudedad y orfandad.*—A las viudas de los trabajadores jubilados de los centros de trabajo de Avilés, Madrid, Puentes de García Rodríguez y Puertollano acocidos a los beneficios del artículo anterior, se les complementará su pensión con el 45 por 100 del complemento que la Empresa abonaba al jubilado fallecido y mientras tenga derecho a pensión de viudedad de la Mutualidad.

Si falleciese el jubilado, en las condiciones antes señaladas, sin dejar viuda y si huérfanos con derecho a pensión de orfandad reglamentaria, se les abonará la cantidad resultante de aplicar el porcentaje que les corresponda por la Mutualidad al complemento que venía el padre percibiendo, y mientras tengan derecho a la pensión de la Mutualidad.

Art. 70. *Ayuda a trabajadores con hijos subnormales.*—En los centros de trabajo de Avilés, Madrid, Puentes de García Rodríguez y Puertollano se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos subnormales, consistente en el 75 por 100 de la diferencia existente en cada momento entre la cantidad que haga efectiva el Instituto Nacional de Previsión y los gastos de escolaridad en centro especializado, hasta un máximo de 90.000 pesetas por curso.

En aquellos casos que excepcionalmente el Instituto Nacional de Previsión no califique como situación de subnormalidad, se aceptará esta calificación si así lo certifica el médico del interesado y lo ratifica el Servicio Médico de la Empresa, solicitando para ello los asesoramientos que requiera.

##### SECCION II. CENTRO DE AVILES

Art. 71. *Ayuda en caso de fallecimiento.*—En caso de fallecimiento de un trabajador de esta plantilla, por las causas y circunstancias que fueran, recibirá su esposa o derechohabiente la cantidad de 542.400 pesetas.

La Empresa abonará por cada trabajador fallecido la cantidad de 271.200 pesetas. Las otras 271.200 pesetas serán aportadas por los propios trabajadores para lo cual se constituirá un fondo a base de un descuento mensual de 136 pesetas cada uno. En el caso de que en dicho fondo no hubiera la cantidad necesaria, la Empresa adelantará la diferencia de dicho importe y los trabajadores lo reintegrarán en un período de dos años como máximo.

Esta ayuda se extiende a los casos de invalidez absoluta.

Art. 72. *Préstamos.*—Se eleva a 10.622.000 pesetas el fondo para préstamos, reintegrables en dos años, para atender necesidades perentorias debidamente justificadas, así como para adquisición de vehículos.

El importe de cada préstamo será como máximo de 100.000 pesetas.

La concesión de los préstamos será acordada por una Comisión formada por dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité de Fábrica, bajo la presidencia del Director del centro o persona en quien delegue.

Para su concesión, la Dirección podrá solicitar los documentos que crea necesario para justificar la necesidad de que se trate.

###### Art. 73. *Ayuda de estudios:*

a) La cuantía de la ayuda escolar durante el curso académico 1979/80 para hijos de trabajadores queda fijada en las siguientes cantidades:

5.280 pesetas: E. G. B.

10.560 pesetas: Bachiller y Formación Profesional de primer grado.

15.840 pesetas: Estudios de grado medio y Formación Profesional de segundo grado, en la localidad

33.000 pesetas: Estudios de grado medio y Formación Profesional de segundo grado, fuera de la localidad.

39.600 pesetas: Estudios de grado superior, fuera de la localidad.

b) La Empresa mantiene el fondo de 600.000 pesetas para becas de estudios a trabajadores, siempre que los citados estudios a realizar sean de interés funcional para la Empresa.

Concretamente se conceden:

Primero.—A quienes teniendo una profesión u oficio determinado deseen obtener un perfeccionamiento o formación complementaria de la actividad laboral que constituya su profesión.

Segundo.—A quienes habiendo terminado sus estudios deseen realizar estudios ampliatorios o complementarios.

Tercero.—A quienes aspiren a obtener algún título profesional y deban realizar para ello estudios.

Cuarto.—En general, a todos los que deseen realizar estudios de perfeccionamiento que a juicio de la Comisión merezcan ser atendidos.

Quinto.—La cuantía de la beca se determina por la Comisión atendiendo a los estudios y las circunstancias del solicitante.

Sexto.—La Comisión a que se hace referencia estará formada por cuatro Vocales, dos representantes de la Dirección y dos miembros del Comité presidida por el Director de la factoría o persona en quien delegue.

Art. 74. *Gratificación de matrimonio.*—Cuando un trabajador contraiga matrimonio percibirá una paga extraordinaria, cuya cuantía será de treinta días, calculados sobre el escalón y la antigüedad.

Esta paga se recibirá igualmente si el trabajador cuando contraiga matrimonio, se encuentra en el servicio militar.

Art. 75. *Préstamos de vivienda.*—Se eleva el fondo a 5.650.000 pesetas para la adquisición de viviendas. En este fondo quedan comprendidos los préstamos concedidos en años anteriores.

De acuerdo con las amortizaciones de los préstamos concedidos, se irán concediendo nuevos préstamos según lo permita el saldo correspondiente.

Del citado fondo, la Empresa se reserva el 20 por 100 para disponer de él en caso necesario y justificado para destinarlo a su mismo objeto.

La cuantía del préstamo será de 452.000 pesetas, y los méritos o calificaciones para su obtención serán designados por una Comisión Paritaria, presidida por el Director de la factoría o persona en quien delegue.

Las demás condiciones serán las que se establecieron para los préstamos anteriores de esta misma índole.

Art. 76. *Incapacidad permanente total.*—En los casos de baja por incapacidad permanente total reconocida así oficialmente, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las bases de cotización que sirvieron de base de cálculo de aquéllas.

Art. 77. *Fondo asistencial Avilés.*—Se entrega al Comité de Empresa la cantidad de 80.000 pesetas, que se detraen al congelar el fondo de becas para trabajadores, más 170.000 que sobran del pasado año de dicho fondo, así como 500.000 pesetas que se detraen de las aportaciones hechas por los trabajadores para ayuda de fallecimiento, habida cuenta el montante de estas aportaciones y provisiones futuras.

En la distribución de este fondo intervendrá el Comité de Empresa.

SECCION III. CENTRO DE CARTAGENA

Art. 78. *Ayuda escolar.*—La cuantía de la Ayuda escolar para estudios de los hijos del personal consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

	Pesetas
Enseñanza Superior ... ..	53.000
Enseñanza Técnica de Grado Medio, caso de no existir en Cartagena escuela de la especialidad de que se trate ... ..	53.000
C. O. U. en Centro Oficial y Enseñanza Técnica de Grado Medio en Cartagena ... ..	7.200
C. O. U. en centro privado o subvencionado ... ..	15.000
E. G. B. de 1.º y 2.º ciclo, B. U. P. y Formación Profesional, en Centro Oficial ... ..	2.400
E. G. B. de primer ciclo en centro privado o subvencionado ... ..	6.000
E. G. B. de 2.º ciclo, B. U. P. y Formación Profesional, en centro privado o subvencionado ... ..	9.800

Estas ayudas se abonarán en su totalidad en el mes de octubre, previa presentación de los justificantes de matrícula. También podrá exigirse la justificación de estudios en cualquier momento del curso escolar.

Se podrá obtener ayuda escolar en caso de repetición de curso, por una sola vez y siempre que ésta no sea producida por razones de no aprovechamiento.

Art. 79. *Ayuda a trabajadores con hijos minusválidos.*—Se mantiene la ayuda familiar para aquellos trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales, consistente en el 75 por 100 de la diferencia existente, en cada momento, entre la cantidad que haga efectiva, en su caso, en el I. N. P. y los gastos de internamiento.

Art. 80. *Ayuda comedor.*—Se mantiene en 10 pesetas la cantidad que subvenciona la Empresa por comida y día de utilización del comedor.

Art. 81. *Fondo infortunio.*—Se mantiene el fondo de 500.000 pesetas que existe en este Centro de trabajo.

Art. 82. *Premio jubilación.*—Se establece en 19.800 pesetas el premio de jubilación que se hace efectivo a los trabajadores en el momento de su baja por dicho motivo, cuando hubiesen completado diez años de antigüedad en la plantilla. La cantidad que por cada año más de servicio se abone a este personal se fija en 1.320 pesetas.

En el caso de que un trabajador cumpla un trienio el mismo año que se jubila, devengará el nuevo trienio el día 1 de enero de ese año.

Art. 83. *Becas de estudios.*—Se eleva a 565.000 pesetas el fondo para conceder becas de estudio a los trabajadores que lo deseen y de acuerdo con las normas de concesión de las mismas.

Art. 84. *Protección familiar.*—Se garantizan 900 pesetas/mes por el concepto de ayuda de matrimonio.

Esta mejora no será absorbible por los aumentos que en el futuro puedan producirse en el régimen legal de protección familiar.

Art. 85. *Fondo de préstamos para viviendas.*—Se mantiene el fondo de préstamos para viviendas de 7.000.000 de pesetas, administrándose en las mismas condiciones actuales.

El 13 por 100 que procede incrementar este fondo, por el presente año se pone a disposición del Comité de Empresa para atenciones al personal en situación pasiva.

Art. 86. *Ayuda defunción.*—La indemnización que hay establecida del importe de setenta y cinco días se abonará con los nuevos valores de los haberes asignados y antigüedad pactados en este Convenio.

Art. 87. *Subvención deportiva.*—La cantidad asignada en 1978 se incrementará en un 13 por 100.

SECCION IV. CENTRO DE MADRID

Art. 88. *Ayuda escolar.*—Las cantidades que, en concepto de Ayuda Escolar, se harán efectivas en el curso 79-80 serán las siguientes:

	Centro oficial	Centro privado
Educación General Básica primer ciclo y Secretariado ... ..	7.920	13.200
Educación General Básica segundo ciclo y Bachiller ... ..	7.920	13.200
Enseñanza de Grado Medio ... ..	15.840	—
Enseñanza de Grado Superior ... ..	17.160	—

Para Educación General Básica, Bachillerato y B. U. P. no se concederá ayuda para los alumnos que hayan de repetir curso.

Para Escuelas Técnicas de Grado Medio y Superior, se puede repetir un curso, totalizando uno más en toda la carrera.

Art. 89. *Ayuda comedor.*—Se pacta que la misma sea elevada a 294 pesetas por día de asistencia al trabajo y persona en jornada interrumpida, a excepción de cuando se encuentre en comisión de servicio o efectúe comidas por cuenta de la Empresa.

Art. 90. *Ayuda fallecimiento.*—La indemnización que hay establecida por importe de dos mensualidades y media se abonarán con los nuevos valores pactados en este Convenio.

Art. 91. *Fondos para: Préstamos, becas productores, infortunio.*

Los fondos correspondientes a:

- Préstamos para viviendas,
  - Préstamos para adquisición vehículos,
  - Préstamos para necesidades extraordinarias,
- se entienden incrementados en un 13 por 100 sobre los valores de 1978. Las becas de estudio a productores y el denominado fondo del Jurado o de infortunio, tendrán la misma cuantía que en 1978.

SECCION V. CENTRO DE PUENTES DE GARCIA RODRIGUEZ

Art. 92. *Ayuda escolar.*—La cuantía de la ayuda escolar para estudios de los hijos de los trabajadores de este Centro consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

	Pesetas
a) Enseñanza Superior ... ..	65.000
b) Enseñanza técnica de Grado Medio y similares, caso de no existir en Puentes escuela de la especialidad de que se trate ... ..	65.000
c) Formación profesional de 1.º y 2.º grados ... ..	23.900
d) Enseñanza Técnica de Grado Medio, Formación Profesional y similares, caso de que la hubiese en Puentes de García Rodríguez ... ..	10.000
e) Enseñanza General Básica de 1.º y 2.º ciclos, Bachillerato y C. O. U. ... ..	5.000

Dadas las circunstancias de carencia de centros escolares oficiales en esta localidad para las enseñanzas de octavo de E. G. B., Bachillerato y C. O. U., se concede una subvención especial complementaria a la anterior, consistente en 5.000 pesetas para octavo de E. G. B. y 10.000 pesetas para el resto de las citadas en este párrafo e), hasta tanto no se implante esta enseñanza oficial o gratuita en Puentes.

Su distribución se hará de acuerdo con las normas en vigor hasta la fecha habiéndose integrado en este fondo entre otros conceptos, el fondo de becas.

Art. 93. *Fondo de becas.*—El importe de este fondo, incrementado en un 10 por 100, se ha refundido en la ayuda escolar, por lo que este concepto queda suprimido.

Art. 94. *Fondo de infortunio.*—Se fija este fondo en la cantidad de 137.500 pesetas anuales, en cuya distribución interviene el Comité de Empresa.

Art. 95. *Préstamos.*—Se fijan los fondos para los préstamos de vivienda normal, vehículo y haberes, en las cuantías siguientes:

	Pesetas
Préstamo vivienda ... ..	4.068.000
Préstamo vehículo ... ..	678.000
Préstamo haberes ... ..	678.000

Art. 96. *Accidentes mortales.*—En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 135.600 pesetas y 27.120 pesetas más por cada hijo menor de dieciocho años que deje el difunto, cuya suma será percibida por el cónyuge; en su defecto, por los hijos y a falta de uno y otros, por los padres de aquel o hermanos a su cargo y expensas.

SECCION VI. CENTRO DE PUERTOLLANO

Art. 97. *Ayuda escolar.*—La cuantía de la ayuda escolar para estudios de los hijos de los trabajadores de este Centro consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:



	Pesetas
Enseñanza Superior, Enseñanza de Grado Medio y similares, caso de no existir en la localidad escuela de la especialidad de que se trate ...	48.000
Enseñanza Superior, caso de que la hubiese en la localidad de que se trate ...	17.160
Enseñanza Técnica de Grado Medio y similares, caso de que la hubiese en la localidad de que se trate ...	7.200
Enseñanza General Básica, primero y segundo ciclos, Bachillerato, C. O. U. y Formación Profesional ...	3.600

Su distribución se hará de acuerdo con las normas en vigor hasta la fecha.

Art. 98. *Fondo de becas.*—Se fija en 360.000 pesetas/año el fondo de becas para su otorgamiento por razón de estudios del personal de este Centro, en cuya distribución intervendrá el Comité de Empresa.

Art. 99. *Fondo de infortunio.*—Se eleva este fondo a la cantidad de 273.000 pesetas anuales, en cuya distribución intervendrá el Comité de Empresa.

Art. 100. *Préstamos.*—Se fijan los fondos para los préstamos de vivienda normal, vehículo y haberes, en las cuantías siguientes:

	Pesetas
Préstamo vivienda ...	5.650.000
Préstamo vehículo ...	1.500.000
Préstamo de haberes ...	1.250.000

Art. 101. *Accidentes mortales.*—En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 135.600 pesetas y 27.120 pesetas más por cada hijo menor de dieciocho años que deje el difunto, cuya suma será percibida por el cónyuge; en su defecto, por los hijos, y a falta de uno y otros, por los padres de aquél o hermanos a su cargo y expensas.

## CAPITULO V

### Práctica sindical en la Empresa

#### SECCION PRIMERA. COMITES DE EMPRESA.—DERECHOS, GARANTIAS Y FUNCIONES

Art. 102. En tanto no se publiquen nuevas Normas reguladoras de los derechos, funciones y garantías de los representantes del personal, las partes acuerdan que serán de aplicación las siguientes:

La representación de los trabajadores en la Empresa corresponde a los «Delegados de personal» y «Comités de Empresa» de cada Centro de trabajo, legalmente establecidos, a cuyos miembros se les reconocerán dentro del ordenamiento vigente los siguientes derechos y garantías:

#### DERECHOS Y GARANTIAS

1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

2. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera laboral y social de la representación de los trabajadores en la Empresa.

3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos.

4. Podrán disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de las cuarenta horas, previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común en la Empresa.

5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical, en relación con su empleo.

6. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, que afecte a cualquier miembro del Comité, le corresponderá a dicho miembro la opción de readmisión.

7. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos hasta dos años después de la cesación de su mandato.

8. Para el ejercicio de su función representativa tendrán derecho a cuarenta horas laborales mensuales retribuidas. No se

incluira en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa exclusiva de la Dirección.

9. Se pondrá a la disposición del Comité un local, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tableros visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores para asuntos de interés laboral.

10. Podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de interés laboral, fuera de las horas efectivas de trabajo.

11. Conocer anualmente la memoria, balance y cuenta de pérdidas y ganancias.

Art. 103. *Funciones.*—Al mismo tiempo serán funciones de los Comités de Empresa de cada Centro de Trabajo:

1. Los Comités de Empresa de cada Centro de trabajo tienen capacidad legal para la negociación colectiva, sin perjuicio de que puedan autorizarse en las Comisiones Deliberadoras representativas específicas elegidas por los trabajadores de conformidad con la Disposición Adicional 3.ª del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 o Normas que en el futuro puedan regular esta materia.

2. Proponer a la Dirección de la Empresa, bien directamente o a través de las Juntas Asesoras de Producción, cuantas medidas consideren adecuadas en orden al aumento de la producción a su más depurada calidad y en general todos aquellos temas que afecten a un incremento de la productividad y/o a mejorar las condiciones de trabajo.

A tal fin, recibirán periódicamente de la Empresa, y con intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección, sobre la situación económica de la misma que deberá comprender como mínimo:

a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción e inversiones.  
b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

3. Informar a los trabajadores sobre la marcha de la Empresa, excepto en aquellos asuntos que la Dirección de la misma hubiere declarado reservados.

4. Se informará al Comité, con el tiempo suficiente y según la urgencia de cada caso, sobre:

4.1. Implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.

4.2. Creación de posibles nuevos puestos de trabajo.

4.3. No superación de periodos de prueba del personal de nuevo ingreso.

4.4. Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y despidos producidos.

4.5. Cambios del régimen, de jornada u horario, a título particular, caso de desacuerdo del trabajador.

4.6. Cierres totales o parciales de instalaciones, definitivos o temporales. En todo caso esta información al Comité será previa a la solicitud oficial.

4.7. Creación o nueva definición de niveles o categorías profesionales que afecten al personal regulado por el presente Convenio.

4.8. Cambio de puestos de trabajo salvo casos urgentes, como asimismo para el acoplamiento del personal con disminución de aptitud física.

4.9. Con carácter previo a su implantación será oído el Comité en los casos de establecimiento y modificación de la jornada, horarios de trabajo y calendarios de turnos.

5. El Comité de Empresa participará con la Dirección, en la forma y modo establecidos en las normas o Reglamentos propios de cada Centro y, en su defecto, en el que establezcan las disposiciones legales aplicables en cada momento, en las siguientes materias:

- Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Concursos y pruebas de aptitud.
- Comisiones de asuntos sociales.

#### SECCION II. DERECHO DE REUNION

Art. 104. De acuerdo con la normativa vigente, y previa autorización de la Dirección a quien habrá de comunicarse el orden del día, los trabajadores podrán reunirse en el recinto de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y sin que ello afecte al proceso productivo, para tratar asuntos de interés laboral.

#### SECCION III. SECCIONES SINDICALES

Art. 105. *Primero.*—En las factorías y oficinas centrales, se reconocerán las secciones de las entidades sindicales legalmente constituidas que acrediten una afiliación de un 20 por 100 a nivel de las factorías u oficinas centrales o un 10 por 100 a nivel de la Empresa.

Segundo.—Se facilitará a las secciones sindicales un local, que podrá no ser de uso exclusivo y coincidir con el destinado al Comité de Empresa, así como tabloneros de anuncios que posibiliten la fácil comunicación con sus afiliados.

Tercero.—Habrá un Delegado por cada sección sindical que podrá disfrutar hasta de quince horas al mes para el ejercicio de su función, previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

Cuarto.—El Delegado de cada sección podrá informar a sus afiliados sobre asuntos de interés sindical y laboral relacionados con su función.

#### SECCION IV. NORMAS COMPLEMENTARIAS

Art. 106. En todo lo no previsto anteriormente serán de aplicación las Normas vigentes actualmente relativas a las funciones, derechos y garantías de los representantes del personal.

Asimismo se establece que en el momento en que se dicten nuevas Normas reguladoras de esta materia quedarán sin efecto las establecidas en estos acuerdos recogidos en el presente capítulo, para aplicar íntegramente la Legislación General obligatoria que en ese momento se promulgue.

#### Disposiciones adicionales

##### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

*Incapacidad permanente total.*—Exclusivamente, para el año 1979, la Empresa procurará adaptar hasta un máximo de 15 personas, entre todos los Centros de trabajo, para las producidas durante 1979 y las que actualmente estén pendientes de calificación.

##### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

*Disminuidos físicos.*—Si existe vacante, la Empresa les procurará adaptar a un puesto de trabajo acorde con sus condiciones, conservándoles el salario de la categoría de procedencia.

##### DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

*Homologación de puestos de trabajo.*—Durante la vigencia del presente Convenio, las partes se comprometen a realizar un estudio sobre la homologación antes dicha.

##### DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Exclusivamente para el Centro de trabajo de Cartagena, por cada tres bajas de personal de plantilla que se originen durante el año 1979 se producirá una nueva alta, sin que necesariamente tenga que cubrir cualquiera de las vacantes producidas.

##### DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

*Especificación de niveles 1 y 2 de Puentes y Puertollano.* Se considerará en el subnivel C al personal de estas categorías al ingreso en la Empresa y por un período de un año.

En el subnivel B será encuadrado el personal con un año de antigüedad en estas categorías y durante un período mínimo de tres años de antigüedad en el nivel.

Al subnivel A pasará el personal de estas categorías que lleve tres años de antigüedad en las mismas y que a criterio de la Dirección así se determine.

Para el personal procedente de otras categorías, con antigüedad en la Empresa superior a tres años, el pase a cada uno de los subniveles será a criterio de la Dirección según experiencia del interesado. La misma facultad tendrá la Dirección para el personal de nuevo ingreso, procedente de otras Empresas que hubiese ostentado en ellas estas categorías a la vista del conocimiento y experiencia acreditados.

##### DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

*Jornada continuada en Puentes de García Rodríguez.*—El personal de jornada normal disfrutará, durante los meses de julio y agosto, de la jornada continuada, y horario a pactar entre la Dirección y el Comité de Empresa, sin que en ningún momento suponga reducción de jornada en el cómputo anual.

##### DISPOSICION ADICIONAL SEPTIMA

a) El personal fijo adscrito a los almacenes de El Provencio, Pancorbo y Zaragoza, se registrará por el sistema económico, vacaciones, licencias y obras sociales de este Convenio establecidos para el Centro de trabajo de Puertollano, con excepción del actual Encargado del almacén de Zaragoza.

b) Dichos trabajadores también se consideran adscritos al Centro de trabajo de Puertollano, a efectos de deducciones por inasistencia y fondos de reparto de la paga de beneficios, a cuyos efectos, el fondo de Puertollano para 1979 se incrementará en 449.840 pesetas a todos los efectos.

c) Los Encargados de los almacenes de El Provencio y Pancorbo tendrán el nivel retributivo número 6 de la tabla establecida para el Centro de trabajo de Puertollano.

#### DISPOSICION ADICIONAL OCTAVA

*Empleo juvenil.*—En aquellos casos en que por la Empresa se contrate personal dentro de la modalidad de «empleo juvenil», se procurará dar al mismo una formación práctica lo más adecuada posible, acorde con su titulación. A tal efecto se aplicará un plan de trabajo a dicho personal a fin de que vaya adquiriendo experiencia, pasando sucesivamente por los distintos puestos inferiores a los correspondientes a su categoría. La retribución de este personal consistirá en una cantidad equivalente al 50 por 100 de la retribución de cada puesto de trabajo que vaya sucesivamente desempeñando.

Caso de que se contrate este personal, un 25 por 100 al menos serían hijos de trabajadores de la Empresa.

#### DISPOSICION FINAL

1. Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

2. En las materias que no han sido objeto de esta negociación colectiva se estará a lo dispuesto en los anteriores Convenios, los Reglamentos de Régimen Interior vigentes y normas en uso aplicables a cada Centro de trabajo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y demás de carácter general.

3. A efectos meramente aclaratorios, se hace constar que por haber sido incorporados a conceptos retributivos fijados en este Convenio quedan extinguidos, entre otros, el Plus Convenio 1978 y la Prima de Asistencia de Avilés; el antiguo Plus de Asistencia y Plus de Productividad de Madrid, Puentes de García Rodríguez y Puertollano, que han estado vigentes en 1978.

#### DISPOSICION FINAL

*Comisión Paritaria.*—A los efectos de dirimir las diferencias de interpretación que pudieran surgir sobre el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria presidida por el Director general de Trabajo o persona en quien delegue, con cinco representantes del personal, uno por cada Centro de trabajo, elegidos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones, cinco representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma y un Secretario con voz, pero sin voto, designado por la autoridad laboral.

#### ANEXO NUMERO 1

##### Centro de trabajo: Oficinas centrales - Madrid

##### Salarios 1979 (en 14 pagas)

Categorías profesionales	Salario base mensual	Capitalidad mensual	Haber asignado mensual
Técnico Superior A ... ..	119.799	11.980	131.779
Técnico Superior B ... ..	105.663	10.566	116.229
Técnico Superior C ... ..	91.530	9.153	100.683
Técnico 1. <sup>a</sup> A y Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> A ... ..	81.963	8.196	90.159
Técnico 1. <sup>a</sup> B y Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup> B ... ..	75.593	7.559	83.152
Técnico A y Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> A ... ..	62.951	6.295	69.246
Técnico B y Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> B ... ..	58.979	5.898	64.877
Técnico C y Jefe Administrativo 2. <sup>a</sup> C ... ..	53.348	5.335	58.683
Ayudante Técnico A y Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup> ... ..	47.716	4.772	52.488
Ayudante Técnico B y Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup> ... ..	42.086	4.209	46.295
Ayudante Técnico C y Oficial 3. <sup>a</sup> y Conserje ... ..	37.379	3.738	41.117
Auxiliar Técnico, Auxiliar Administrativo y Oficial 1. <sup>a</sup> Operario ... ..	35.999	3.600	39.599
Ordenanza y Oficial 2. <sup>a</sup> Operario ... ..	34.620	3.462	38.082
Oficial 3. <sup>a</sup> Operario ... ..	34.071	3.407	37.478
Ayudante Especialista ... ..	33.521	3.352	36.873
Peón Ayudante y Mujer Limpieza ... ..	32.143	3.214	35.357
Aspirante Administrativo ... ..	25.886	2.589	28.475

Nota.—En esta tabla está ya incluida la cantidad lineal de 15.328 pesetas íntegras anuales para 1979, así como el Plus de Productividad y Plus de Asistencia que figuraba en el Convenio de 1978, quedando todo ello distribuido entre Salario base y Capitalidad.

## ANEXO NUMERO 2

Centro de trabajo: Puertollano

Salarios 1979

Niveles	Categorías	Haber asignado anual a percibir en 14 pagas		
		Salario base anual	Peligrosidad anual	Haber asignado anual
1-A	Técnico y Jefe primera administrativo ... ..	1.038.146	103.815	1.141.961
1-B	Técnico y Jefe primera administrativo ... ..	970.081	97.008	1.067.089
1-C	Técnico y Jefe primera administrativo ... ..	856.820	85.682	942.502
2-A	Perito o Ingeniero Técnico, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social y Jefe segunda administrativo ... ..	854.853	85.485	940.333
2-B	Perito o Ingeniero Técnico, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social y Jefe segunda administrativo ... ..	748.720	78.472	863.192
2-C	Perito o Ingeniero Técnico, Ayudante Técnico Sanitario, Asistente Social y Jefe segunda administrativo ... ..	672.086	67.209	739.295
3	Maestro, Oficial primera administrativo, Oficial primera administrativo (Traductor) y Delineante proyectista ... ..	667.970	66.797	734.767
4	Contramaestre, Analista Laboratorio A, Oficial especialista muy cualificado, Profesional especialista muy cualificado, Oficial segunda administrativo y Delineante A ... ..	607.003	60.700	667.703
5	Analista Laboratorio B y Delineante B ... ..	561.519	56.152	617.671
6	Jefe de Equipo ... ..	520.592	52.059	572.651
7	Analista Laboratorio C, Auxiliar administrativo (siete años), Oficial primera Oficios Auxiliares y Profesionales primera industria ... ..	506.379	50.638	557.017
8	Auxiliar administrativo, Calcador y Conductor ... ..	486.678	48.668	535.346
9	Auxiliar Laboratorio, Almacenero, Oficial segunda Oficios Auxiliares y Profesionales segunda industria ... ..	472.957	47.296	520.253
10	Portero-Controlador, Oficial tercera Oficios Auxiliares y Profesionales tercera industria ... ..	467.112	46.711	513.823
11	Guarda Jurado ... ..	453.493	45.349	498.842
12	Ordenanza, Guarda-Vigilante y Ayudante especialista ... ..	447.667	44.767	492.434
13	Mozo Almacén, Limpiadora y Peón ... ..	433.385	43.348	476.723

Nota: En esta tabla está ya incluida la cantidad lineal de 15.328 pesetas integras anuales para 1979, así como el Plus de Productividad y Plus de Asistencia que figuraba en el Convenio de 1978, quedando todo ello distribuido entre salario base y peligrosidad.

## ANEXO NUMERO 3

Centro de trabajo: Puentes de García Rodríguez

Salarios 1979

Niveles	Categorías	Haber asignado anual a percibir en 14 pagas		
		Salario base anual	Peligrosidad anual	Haber asignado anual
1-A	Técnico Superior y Jefe de primera administrativo ... ..	1.038.146	103.815	1.141.961
1-B	Técnico Superior y Jefe de primera administrativo ... ..	970.081	97.008	1.067.089
1-C	Técnico Superior y Jefe de primera administrativo ... ..	856.820	85.682	942.502
2-A	Técnico de Grado Medio, Jefe de segunda administrativo y Asistente Social ... ..	854.853	85.485	940.338
2-B	Técnico de Grado Medio, Jefe de segunda administrativo y Asistente Social ... ..	784.720	78.472	863.192
2-C	Técnico de Grado Medio, Jefe de segunda administrativo y Asistente Social ... ..	672.086	67.209	739.295
3	Delineante proyectista, Maestro, Oficial de primera administrativo y Traductor A ... ..	667.970	66.797	734.767
4	Delineante de primera, Contramaestre, Ensayista Q. de primera, Oficial de segunda administrativo, Traductor B y Oficial Especialista muy cualificado ... ..	607.003	60.700	667.703
5	Delineante de segunda, Ensayista Q. de segunda y Encargado ... ..	561.519	56.152	617.671
6	Auxiliar general técnico, Vigilante de Obras y Jefe de Equipo ... ..	520.592	52.059	572.651
7	Auxiliar administrativo con siete años en la categoría, Oficial de primera de Oficios Auxiliares y Profesional de primera industria ... ..	506.379	50.638	557.017
8	Calcador, Auxiliar administrativo y Conductor ... ..	486.678	48.668	535.346
9	Auxiliar de Laboratorio, Almacenero, Cabo guarda, Oficial de segunda de Oficios Auxiliares y Profesional de segunda industria ... ..	472.957	47.296	520.253
10	Conserje, Capataz, Oficial de tercera de Oficios Auxiliares y Profesional de tercera industria ... ..	467.112	46.711	513.823
11	Guarda Jurado ... ..	453.493	45.349	498.842
12	Portero, Ordenanza, Vigilante y Especialista ... ..	447.667	44.767	492.434
13	Mozo Almacén, Limpiadora y Peón ... ..	433.385	43.348	476.723

Nota: En esta tabla está ya incluida la cantidad lineal de 15.328 pesetas integras anuales para 1979, así como el Plus de Productividad y Plus de Asistencia que figuraba en el Convenio de 1978, quedando todo ello distribuido entre salario base y peligrosidad.

**ANEXO NUMERO 4**

**Centro de trabajo: Cartagena**  
Salarios 1979 (en 14 pagas)

Nivel	Salario base mensual	Peligrosidad mensual	Haber asignado mensual
1	117.981	11.798	129.779
2	103.484	10.348	113.832
3	89.690	8.969	98.659
4	79.268	7.927	87.195
5	72.583	7.258	79.841
6	60.656	6.066	66.722
7	57.039	5.704	62.743
8	51.401	5.140	56.541
9	46.079	4.608	50.687
10	40.715	4.071	44.786
11	37.823	3.782	41.605
12	35.869	3.587	39.456
13	34.454	3.445	37.899
14	33.657	3.366	37.023
15	33.095	3.310	36.405
16	32.770	3.277	36.047

Nota: En esta tabla está ya incluida la cantidad lineal de 15.328 pesetas íntegras anuales para 1979.

**ANEXO NUMERO 5**

**Centro de trabajo: Puentes de García Rodríguez**

Tabla de antigüedad - Valor trienio

Niveles	Importe pesetas mensual	Anual pesetas 14 pagas
1-A	2.758	38.612
1-B	2.461	34.454
1-C	2.126	29.764
2-A	2.126	29.764
2-B	1.822	25.508
2-C	1.465	20.510
3	1.465	20.510
4	1.263	17.682
5	1.128	15.792
6	1.013	14.182
7	950	13.300
8	930	13.020
9	900	12.600
10	875	12.250
11	847	11.858
12	822	11.508
13	785	10.990

**ANEXO NUMERO 6**

**Centro de trabajo: Puertollano**  
Valor trienio

Niveles	Importe pesetas mensual	Anual pesetas 14 pagas
1-A	2.758	38.612
1-B	2.461	34.454

Niveles	Importe pesetas mensual	Anual pesetas 14 pagas
1-C	2.126	29.764
2-A	2.126	29.764
2-B	1.822	25.508
2-C	1.465	20.510
3	1.465	20.510
4	1.263	17.682
5	1.128	15.792
6	1.013	14.182
7	950	13.300
8	930	13.020
9	900	12.600
10	875	12.250
11	847	11.858
12	822	11.508
13	785	10.990

**ANEXO NUMERO 7**

**Centro de trabajo: Oficinas de Madrid**

Antigüedad (14 pagas)

Categorías profesionales	Mensual	
	Valor trienio	Valor quinquenio
Técnico Superior A ... ..	5.499	10.975
Técnico Superior B ... ..	4.782	9.563
Técnico Superior C ... ..	4.077	8.152
Técnico 1.ª A y Jefe administrativo 1.ª A ... ..	3.535	7.071
Técnico 1.ª B y Jefe administrativo 1.ª B ... ..	3.204	6.410
Técnico A y Jefe administrativo 2.ª A	2.542	5.078
Técnico B y Jefe administrativo 2.ª B.	2.335	4.680
Técnico C y Jefe administrativo 2.ª C.	2.037	4.077
Ayudante Técnico A y Oficial administrativo 1.ª ... ..	1.750	3.493
Ayudante Técnico B y Oficial administrativo 2.ª ... ..	1.454	2.908
Ayudante Técnico C, Oficial administrativo 3.ª y Cons. ... ..	1.210	2.412
Auxiliar Técnico, Auxiliar administrativo y Oficial 1.ª Oper. ... ..	1.123	2.247
Ordenanza y Oficial 2.ª Operario ... ..	1.044	2.081
Oficial 3.ª Operario ... ..	1.001	2.003
Ayudante Especialista ... ..	958	1.915
Peón Ayudante y Mujer Limpieza ... ..	879	1.750
Aspirante administrativo ... ..	-	-

**ANEXO NUMERO 8**  
**Centro de trabajo: Oficinas Madrid**  
**Valor de las horas extraordinarias**

Categorías profesionales	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Dos trienios y un quinquenio	Dos trienios y dos quinquenios	Dos trienios y tres quinquenios	Dos trienios y cuatro quinquenios	Dos trienios y cinco quinquenios
Técnico superior A	...	...	...	...	...	...	...	...
Técnico superior B	...	...	...	...	...	...	...	...
Técnico superior C	...	...	...	...	...	...	...	...
Técnico 1.ª A y Jefe administrativo 1.ª A	...	...	...	...	...	...	...	...
Técnico 1.ª B y Jefe administrativo 2.ª A	548,46	563,81	578,14	609,83	640,52	671,20	701,89	732,57
Técnico A y Jefe administrativo 2.ª A	508,49	522,57	536,64	564,78	592,92	621,07	649,21	677,36
Técnico B y Jefe administrativo 2.ª B	452,02	464,31	476,61	501,19	525,78	550,37	574,98	599,54
Técnico C y Jefe administrativo 2.ª C	395,55	406,10	416,65	437,76	458,85	479,96	501,08	522,16
Ayudante técnico A y Oficial administrativo 1.ª	339,06	347,84	356,61	374,15	391,70	409,24	426,79	444,33
Ayudante técnico B y Oficial administrativo 2.ª	291,60	298,89	306,20	320,78	335,38	349,97	364,56	379,16
Ayudante técnico C, Auxiliar administrativo 3.ª y Conserje	277,23	284,01	290,79	304,34	317,89	331,44	344,99	358,55
Ordenanza y Oficial 2.ª Operario	262,89	269,18	275,47	288,06	300,84	313,23	325,81	338,39
Oficial 3.ª Operario	258,78	262,82	268,86	280,94	293,02	305,09	317,16	329,24
Ayudante Especialista	250,68	256,47	262,24	273,81	285,38	296,95	308,52	320,08
Peón Ayudante	236,34	241,64	246,94	257,53	268,14	278,74	289,33	299,94

**ANEXO NUMERO 9**  
**Centro de trabajo: Puertollano**

**Valor de las horas extraordinarias. Jornada de cuarenta y dos horas**

Nivel	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios	Seis trienios	Siete trienios	Ocho trienios
3	393,36	413,03	432,70	452,36	472,03	491,70	511,37	531,04	550,70
4	340,48	357,51	374,53	391,56	408,58	425,60	442,63	459,66	476,67
5	305,23	320,49	335,75	351,01	366,28	381,54	396,79	412,06	427,32
6	275,18	288,94	302,70	316,45	330,21	343,97	357,73	371,49	385,24
7	259,01	271,95	284,91	297,86	310,81	323,76	336,71	349,66	362,60
8	253,08	265,73	278,39	291,04	303,69	316,35	329,00	341,65	354,31
9	245,71	257,89	270,28	282,57	294,84	307,13	319,42	331,71	343,99
10	239,06	251,02	262,97	274,92	286,88	298,83	310,78	322,74	334,69
11	231,84	243,43	255,02	266,61	278,20	289,80	301,39	312,98	324,57
12	225,19	236,46	247,71	258,97	270,23	281,49	292,75	304,01	315,27
13	215,53	226,31	237,06	247,86	258,64	269,42	280,19	290,97	301,75

Nota: Estos valores registrarán a partir del día 1 de julio de 1979, y las horas extras realizadas hasta esta fecha se abonarán con arreglo a los mismos valores que rigieron en 1978.

ANEXO NUMERO 10

Centro de trabajo: Puentes Garcia Rodríguez

Valor de las horas extraordinarias. Jornada de cuarenta y dos horas

Nivel	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios	Seis trienios	Siete trienios	Ocho trienios
3	383,36	413,03	432,70	452,36	472,03	491,70	511,37	531,04	550,70
4	340,48	357,51	374,53	391,56	408,58	425,60	442,63	459,66	476,67
5	305,23	320,49	335,75	351,01	366,28	381,54	396,79	412,06	427,32
6	275,18	289,94	302,70	316,45	330,21	343,97	357,73	371,49	385,24
7	259,01	271,95	284,91	297,86	310,81	323,76	336,71	349,66	362,60
8	253,08	265,73	278,39	291,04	303,69	316,35	329,00	341,65	354,31
9	245,71	257,99	270,28	282,57	294,84	307,13	319,42	331,71	343,99
10	239,06	251,02	262,97	274,92	286,88	298,83	310,78	322,74	334,69
11	231,64	243,43	255,02	266,61	278,20	289,80	301,39	312,98	324,57
12	225,19	236,46	247,71	258,97	270,23	281,49	292,75	304,01	315,27
13	215,53	226,31	237,08	247,86	258,64	269,42	280,19	290,97	301,75

Nota: Estos valores regirán a partir del día 1 de julio de 1979, y las horas extras realizadas hasta esta fecha se abonarán con arreglo a los mismos valores que rigieron en 1978.

ANEXO NUMERO 11

Centro de trabajo: Cartagena

Valor de las horas extraordinarias

Nivel	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios	Seis trienios	Siete trienios	Ocho trienios	Nueve trienios	Diez trienios	Once trienios
6	505,04	522,72	540,39	558,07	575,75	593,42	611,10	628,77	646,43	664,13	681,80	699,48
7	474,13	490,72	507,32	423,91	540,51	557,10	573,70	590,29	606,89	623,48	640,08	656,67
8	426,74	441,68	456,61	471,55	486,48	501,42	516,36	531,29	546,23	561,16	576,10	591,03
9	381,63	394,99	408,34	421,70	435,06	448,40	461,78	475,13	488,49	501,84	515,20	528,56
10	336,02	347,78	359,54	371,30	383,06	394,82	406,58	418,35	430,11	441,87	453,63	465,39
11	297,25	307,65	318,06	328,46	338,87	349,27	359,67	370,08	380,48	390,88	401,29	411,69
12	284,32	294,27	304,22	314,17	324,12	334,08	344,03	353,98	363,93	373,88	383,83	393,78
13	271,65	281,16	290,67	300,17	309,68	319,19	328,70	338,20	347,71	357,22	366,73	376,24
14	265,07	274,35	283,62	292,90	302,18	311,46	320,73	330,01	339,29	348,57	357,84	367,12
15	260,76	269,69	278,01	286,14	294,27	302,39	310,52	318,65	326,77	334,90	343,03	351,15
16	253,41	262,28	271,15	280,02	288,89	297,76	306,63	315,50	324,36	333,23	342,10	350,97

## ANEXO NUMERO 12

Centros de trabajo: Cartagena y Madrid

Participación en beneficios. Año 1979. Escala de detracciones

Nivel	Deducción por falta/día — Pesetas	Nivel	Deducción por falta/día — Pesetas
1	322	9	91
2	204	10	80
3	177	11	75
4	156	12	71
5	143	13	68
6	120	14	67
7	113	15	66
8	101	16	65

## ANEXO NUMERO 13

Centros de trabajo: Puertollano y Puentes de García Rodríguez

Participación en beneficios. Año 1979. Escala de detracciones

Nivel	Deducción por falta/día — Pesetas	Nivel	Deducción por falta/día — Pesetas
1-A	177	6	65
1-B	164	7	63
1-C	140	8	58
2-A	134	9	56
2-B	120	10	55
2-C	97	11	51
3	96	12	49
4	84	13	36
5	74		

## ANEXO NUMERO 14

Centro de trabajo: Cartagena

Valoración de puestos de trabajo

Nivel	Puntos teóricos equivalentes	Nivel	Puntos teóricos equivalentes
1	783,82	9	249,33
2	682,70	10	207,77
3	581,79	11	185,00
4	504,82	12	169,00
5	457,12	13	158,00
6	362,12	14	151,00
7	332,44	15	145,00
8	290,88	16	138,00

## ANEXO NUMERO 15

Centro de trabajo: Avilés

Tabla valor escalón

Escalón	Pesetas/día	Escalón	Pesetas/día
1	1.185,50	17	1.585,82
2	1.206,85	18	1.619,88
3	1.223,37	19	1.655,46
4	1.243,02	20	1.691,75
5	1.263,46	21	1.729,77
6	1.285,32	22	1.768,95
7	1.308,08	23	1.809,83
8	1.331,56	24	1.852,19
9	1.355,76	25	1.897,04
10	1.380,84	26	1.942,21
11	1.406,43	27	1.989,93
12	1.433,72	28	2.039,09
13	1.461,71	29	2.090,52
14	1.491,24	30	2.143,65
15	1.521,14	31	2.198,64
16	1.553,31		

Nota: en esta tabla está ya incluida la cantidad lineal de pesetas 15.328 integras anuales para 1979, así como el plus convenio 1978, plus de asistencia que se percibió en dicho años 1978.

## ANEXO NUMERO 16

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de puntuaciones. Puntuación por zona

Zona	Puntos	Zona	Puntos
5	740,3	28	1.225,3
6	752,3	29	1.258,8
7	765,3	30	1.295,3
8	778,8	31	1.332,8
9	794,8	32	1.373,8
10	807,3	33	1.412,8
11	825,3	34	1.455,3
12	841,3	35	1.499,8
13	858,3	36	1.546,3
14	875,8	37	1.594,8
15	894,3	38	1.645,8
16	913,8	39	1.698,8
17	933,8	40	1.754,3
18	954,8	41	1.812,3
19	976,8	42	1.871,8
20	999,8	43	1.935,8
21	1.024,3	44	2.002,3
22	1.049,3	45	2.071,3
23	1.075,3	46	2.146,8
24	1.102,8	47	2.221,8
25	1.131,3	48	2.300,8
26	1.161,3	49	2.382,8
27	1.192,8	50	2.468,8

## ANEXO NUMERO 17

Centro de trabajo: Avilés

Puntuación por categorías

Categorías	Puntos
Jefe Sección Laboratorio	704,386
Auxiliar Organización	473,522
Técnico Organización segunda	518,021
Técnico Organización primera	598,222
Jefe Organización segunda	714,497
Jefe Organización primera	739,774
Perito y Graduado Social	1.029,618
Maestro Industrial	682,479
Encargado	507,225
Contramaestre y Maestro primera	620,129
Maestro segunda	591,482
Jefe Taller	792,013
Calc. Repr. Foto Auxiliar Ad. y Auxiliar Lab	422,968
Delineante segunda	519,021
Delineante primera	598,222
Delineante Proyectista	739,774

## ANEXO NUMERO 18

Centro de trabajo: Avilés

Puntuación por categorías

Categorías	Puntos
Peón	363,989
Especialistas y Ayudantes	396,844
Oficial tercera	406,955
Oficial segunda	444,875
Oficial primera	480,263
Profesional de la Industria segunda	434,764
Profesional de la Industria primera	460,041
Ordenanza y Portero	363,989
Vigilante y Enfermero	370,729
Guarda Jurado	375,784
Pesador-Basculero	389,266
Almacenero	419,598
Conserje	438,134
Cabo Guarda Jurado	451,616
Chófer-Turismo	461,726
Oficial segunda administrativo	598,021
Oficial primera administrativo	598,222
Jefe segunda administrativo, Asistente Social	714,497
Jefe primera administrativo	800,438
Analista segunda	473,522

**ANEXO NUMERO 19**

Centro de trabajo: Avilés

Puntuaciones exigidas para los escalones

Escalón	Puntos	Escalón	Puntos
1	Menos de 1.100,478	17	1.957,583 a 2.033,416
2	1.100,479 a 1.144,588	18	2.033,417 a 2.112,778
3	1.144,589 a 1.188,658	19	2.112,779 a 2.195,087
4	1.188,659 a 1.234,511	20	2.195,088 a 2.280,319
5	1.234,512 a 1.282,128	21	2.280,320 a 2.368,498
6	1.282,129 a 1.333,272	22	2.368,499 a 2.460,205
7	1.333,273 a 1.386,180	23	2.460,206 a 2.555,438
8	1.386,181 a 1.440,851	24	2.555,439 a 2.654,199
9	1.440,852 a 1.497,288	25	2.654,200 a 2.758,487
10	1.497,287 a 1.555,484	26	2.758,488 a 2.884,086
11	1.555,485 a 1.615,446	27	2.884,087 a 2.975,172
12	1.615,447 a 1.678,935	28	2.975,173 a 3.069,806
13	1.678,936 a 1.744,188	29	3.069,807 a 3.209,730
14	1.744,189 a 1.812,968	30	3.209,731 a 3.333,330
15	1.812,969 a 1.883,511	31	3.333,331 a 3.461,683
16	1.883,512 a 1.957,582		

**ANEXO NUMERO 20**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de antigüedad

Escalones	Trienio		Quinquenio	
	Ptas/día	Ptas/día	Ptas/día	Ptas/día
5 al 5 ... ..	30,87	61,72	21 al 25 ... ..	50,41
6 al 10 ... ..	33,12	66,22	26 en adelante ... ..	56,16
11 al 15 ... ..	38,98	77,97		112,32
16 al 20 ... ..	44,55	89,10		

**ANEXO NUMERO 21**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de turnicidad

Turnos Escalón	3T4		2TD	
	Pesetas/día	Pesetas/día	Pesetas/día	Pesetas/día
1	303,53	44,30		
2	311,81	44,42		
3	320,19	44,55		
4	328,86	44,67		
5	337,81	44,80		
6	347,33	44,91		
7	357,13	45,05		
8	367,27	45,17		
9	377,71	45,31		
10	388,45	45,46		
11	399,52	45,61		
12	411,09	45,74		
13	423,09	45,93		
14	435,59	46,09		
15	448,43	46,28		
16	461,82	46,44		
17	475,52	46,62		
18	489,84	46,82		
19	504,71	47,16		
20	519,94	47,23		
21	535,71	47,44		
22	552,06	47,66		
23	569,03	47,91		
24	586,58	48,11		
25	604,70	48,40		
26	623,85	48,65		
27	643,19	48,92		
28	663,45	49,21		
29	684,33	49,48		
30	705,99	49,75		
31	728,38	50,05		

**ANEXO NUMERO 22**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla base de incentivos

Escalón	Ptas. por día	Escalón	Ptas. por día
1	321,59	17	584,71
2	334,05	18	607,17
3	346,49	19	630,51
4	359,43	20	654,45
5	372,85	21	679,31
6	387,28	22	705,16
7	402,18	23	732,04
8	417,65	24	759,90
9	433,53	25	788,73
10	449,93	26	819,10
11	466,90	27	850,43
12	484,76	28	882,76
13	503,16	29	916,62
14	522,60	30	951,49
15	542,45	31	987,61
16	563,37		

**ANEXO NUMERO 23**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de valores media hora de descanso no disfrutado

Escalón	Pesetas media hora	Escalón	Pesetas media hora
1	51,34	17	76,38
2	52,87	18	78,49
3	53,70	19	80,72
4	54,92	20	82,97
5	56,21	21	85,35
6	57,57	22	87,80
7	59,00	23	90,35
8	60,47	24	93,01
9	61,97	25	95,80
10	63,54	26	98,64
11	65,14	27	101,62
12	66,85	28	104,69
13	68,60	29	107,90
14	70,44	30	111,21
15	72,31	31	114,66
16	74,32		

**21900** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Control y Aplicaciones, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 17 de julio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de los representantes económicos y de los trabajadores intervinientes en el expresado Convenio Colectivo, que fue firmado por las partes el día 7 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2.º, del mismo texto legal y con suspensión del plazo fijado para la homologación, el citado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 25 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro