

Don Raimundo Drudis Baldrich, Director de la Escuela Universitaria del Profesorado de Educación General Básica de Toledo.

Secretario: Don Antonio Contreras Berrojo, Jefe del Servicio de Profesorado de Educación General Básica de la Dirección General de Personal.

Esta misma Comisión actuará en la selección de los graduados de la décima promoción del Plan 1987, pendientes de incorporación al propio Cuerpo por acceso directo.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 28 de abril de 1980.—P. D., el Director general de Personal, Fernando Lanzaco Bonilla.

Ilmo. Sr. Director general de Personal.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**10082** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» (ENFERSA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 7 de febrero de 1980, y

Resultando que con fecha 10 de abril de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

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

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario, vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Empresa Nacional de Fertilizantes, S. A.»

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «EMPRESA NACIONAL DE FERTILIZANTES, S. A.» (ENFERSA)

#### CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación, vigencia e indivisibilidad del Convenio

##### SECCION PRIMERA.—AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

Artículo 1. El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de la «Empresa Nacional de Fertilizantes, Sociedad Anónima» (Enfersa), de Avilés, Cartagena, Madrid, Puentes de García Rodríguez, su anejo de Rabade y Puertollano, así como a los almacenes de Pancorbo, El Provencio, Zaragoza y demás que puedan entrar en funcionamiento.

Art. 2. En el ámbito personal únicamente afecta a los trabajadores fijos de «Enfersa» que estén adscritos a los centros de trabajo y almacenes 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, el personal fijo adscrito a los centros de trabajo de almacenes, Cartagena, Madrid, Puentes y Puertollano, considerado actualmente o en el futuro como fuera de Convenio, que quiera optar por su inclusión en el mismo, le será reconocida 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 ostentaba 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 regirá en su situación salarial por la siguiente escala:

Titulados Superiores: 69.600 pesetas/mes/Salario Base.

Titulados Medios: 54.500 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 1979, incrementadas en un 15 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.

La opción por la aplicación del Convenio Colectivo supone renuncia expresa a todas las condiciones salariales y sociales de la situación de contrato individual.

#### SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA

Art. 5. 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 1980 y duración hasta el 31 de diciembre del mismo año.

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.

#### SECCION TERCERA.—INDIVISIBILIDAD Y UNIDAD DEL CONVENIO

Art. 6. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

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.

Las mejores pactadas en este Convenio serán absorbibles de acuerdo a la Ley con cualquiera otra establecida o que se establezca durante su vigencia por disposición superior.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 7. *Facultad de la Dirección.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente en cada momento, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8. *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. 9. *Relevos.*—Los relevos se realizarán siempre en el puesto de trabajo.

Ningún trabajador en régimen de turnos podrá abandonar su puesto de trabajo hasta que sea relevado, procurando la Empresa proveer la sustitución en un máximo de dos horas. 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.

En el centro de trabajo de Avilés, para los relevos del personal a turnos, seguirá sin considerarse como falta 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 el 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. 10. *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. 11. *Permutas.*—Las permutas de puesto de trabajo entre trabajadores de distintos centros se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección de la Empresa.

Se autorizarán las de personal a turno con el de jornada normal, en cada centro de trabajo, de acuerdo entre los interesados y la Dirección.

Art. 12. *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) Para la contratación de nuevo personal se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

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

Art. 13. *Formación.*—La Empresa continuará desarrollando actividades de formación profesional para los trabajadores.

Art. 14. *Seguridad e Higiene.*—Durante la vigencia del Convenio las partes seguirán cooperando para tratar las cuestiones relacionadas con esta materia.

Art. 15. *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 14/1976, del Jurado de Empresa de dicho centro.

Para el personal que trabaja 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. 16. *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. 17. *Vacaciones anuales.*—En cada centro de trabajo se aplicará el mismo sistema y número de días de vacaciones anuales que han regido para el año 1979.

Art. 18. *Dietsas y kilometraje.*—En materia de dietas y kilometraje se seguirán aplicando los valores y normativa vigentes.

### CAPITULO III

#### Retribuciones

SECCION PRIMERA.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS COMUNES DE LOS CENTROS DE TRABAJO SIGUIENTES: ALMACENES CARTAGENA, MADRID, PUENTES DE GARCÍA RODRÍGUEZ, ANEJO DE RÁBADA Y PUERTOLLANO

Art. 19. *Haberes asignados, Salarios Base y Pluses de Peligrosidad y Capitalidad.*—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 los demás centros 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, 8 y 12 de este Convenio. Estos haberes asignados se harán efectivos en cada una de las doce mensualidades del año y pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Art. 20. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—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 13.

En el resto de los centros indicados en esta Sección continuará consistiendo en trienios, cuyos valores para cada uno de los niveles se acuerda sean los que figuran en las tablas de los anexos número 2 y 7 de este Convenio.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse en primero de enero, para el personal que haya ingre-

sado en el primer semestre de cada año, y en primero de julio, para quien haya ingresado en el segundo semestre.

Art. 21. *Gratificaciones o pagas extraordinarias.*—La Empresa continuará abonando a su personal las dos gratificaciones extraordinarias denominadas de verano y Navidad, por importe, cada una, equivalente al haber asignado mensual y antigüedad o, en su caso, lo correspondiente a treinta días.

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

Art. 22. *Plus de Desplazamiento.*—Se fija en 64 pesetas por día de asistencia al trabajo o jornada extraordinaria mínima de seis horas.

Art. 23. *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 números 3, 8 y 14.

Habrán de realizarse horas extraordinarias en los supuestos previstos por la Ley, 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 seguirán sin percibir horas extraordinarias:

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

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

Art. 24. *Paga de participación en beneficios y reducción de absentismo.*—El sistema retributivo de personal adscrito a estos centros de trabajo se complementará con la paga de participación en beneficios y el incentivo de reducción de absentismo, cuya regulación se ajustará a las siguientes normas:

a) Se establece para cada trabajador de estos centros en un 1,2 de su haber asignado (1,2 de 1/14 de los haberes asignados teóricos que le hubieran correspondido durante 1980), según las tablas de los anexos números 4, 9 y 15.

Las personas que ingresen, cesen o cambien de categoría a lo largo del año percibirán esta paga con los valores en proporción al tiempo efectivo de permanencia en cada categoría durante el año y de estancia en la Empresa.

La liquidación anual de la participación en beneficios se abonará en el mes de marzo siguiente a la finalización del ejercicio. Ello no obstante, en la segunda quincena de septiembre de 1980 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 participación en beneficios.

b) Incentivo de reducción de absentismo: En los casos de inasistencia al trabajo, el personal dejará de percibir la cantidad correspondiente a 1/365 de esta paga (según el nivel que ostente en cada momento) por cada día no trabajado, salvo por vacaciones, accidente de trabajo, permiso sindical retribuido y el tiempo de estancia en hospitales debidamente justificado.

Estas deducciones son las que se indican en las tablas de los anexos números 4, 9 y 15, y serán descontadas en los meses de septiembre y marzo.

Con el total de estas deducciones se constituirá un fondo en cada centro de trabajo, que se distribuirá en el mes de marzo de forma lineal entre todos los trabajadores y proporcional a los días de asistencia al trabajo, considerándose asistencia el período de vacaciones y el permiso sindical retribuido.

c) Excepcionalmente, para el personal del centro de Cartagena, en plantilla a 31 de diciembre de 1979, las deducciones aquí establecidas no operarán, para cada trabajador, por los días de inasistencia por enfermedad, hasta agotar en este año o sucesivos los días acumulados que, conforme al anterior sistema, puedan quedarle de exención, incluidos los correspondientes a 1980.

d) Para el centro de Puentes de García Rodríguez y su anejo de Rábada se establece que la paga de beneficios, para el ejercicio de 1980, se incrementará en las cantidades que figuran en la tabla del anexo número 5.

Este incremento adicional se tomará también en cuenta a efectos de las deducciones según el anexo número 5.

#### SECCION SEGUNDA.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE CARTAGENA

Art. 25. *Plus de Relevo.*—El personal que trabaja a turno continuará percibiendo un Plus de Relevo cuyos valores para cada uno de los niveles quedan concretados en las cantidades que se expresan en las tablas del anexo número 10 de este Convenio, que se percibirán en las doce mensualidades ordinarias. Este plus compensa el tiempo que se pueda invertir en los relevos, que habrán de efectuarse en el propio puesto de trabajo.

Art. 26. *Plus de Turnicidad.*—Se eleva a 70 pesetas por cada una de las jornadas completas de trabajo a turno el plus del personal que presta sus servicios en este régimen.

No tendrá derecho a la percepción de este plus el personal que por sus especiales características fuese contratado en condiciones especiales en cuanto a jornada de trabajo.

Art. 27. *Plus de Nocturnidad.*—El personal que trabaje en turno de noche, entendiéndose por tal el comprendido entre las

veintidós y las seis horas, tendrá derecho a percibir un Plus de Nocturnidad en cuantía de 118 pesetas por cada trabajador y noche trabajada, cualquiera que sea su categoría profesional.

Art. 28. *Valoración de puestos de trabajo.*—Manteniéndose el sistema actual vigente se incrementa en un 16 por 100 el valor del punto positivo fijado en el Convenio de 1979. A efectos de determinar estas gratificaciones se estará a la tabla de puntuaciones teóricas equivalentes por niveles, cuyo anexo 11 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.

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

Nivel	Puntos
16	144
15	149
14	154
13	159

Art. 29. *Plus Doble Jornada.*—Se abonarán 600 pesetas a todo trabajador que tenga que doblar su jornada de trabajo y termine ésta en su día de descanso.

Art. 30. *Vigilancia de contratistas.*—Los operarios que realizan esporádicamente funciones de vigilancia de los trabajos de contratistas percibirán durante el tiempo que los realicen la cantidad de 3.000 pesetas mensuales.

Art. 31. *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 cuatro, percibiendo además 1.000 pesetas por compensación.

Art. 32. *Plus Desplazamiento Comida.*—El importe de este plus con su correspondiente incremento ha quedado integrado en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido el mismo.

#### SECCION TERCERA.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE MADRID

Art. 33. *Valoración de puestos de trabajo.*—Se mantiene el sistema actualmente en vigor de valoración de puestos de trabajo, incrementándose el valor del punto de 1979 en un 10 por 100.

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

Art. 34. *Pluses de Relevé, Turnicidad y Nocturnidad.*—El personal que realice un trabajo en régimen de tres turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir un único plus de 102 pesetas por día de trabajo por los conceptos de Turnicidad y Relevé.

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 209 pesetas, a razón de 26,10 pesetas/hora, cualquiera que sea su categoría profesional. La fracción de hora, a efectos de este plus, se computará como hora completa.

Art. 35. *Plus de Turno (dos turnos).*—El personal que realice un trabajo en régimen de dos turnos, según cuadrante, tendrá derecho a percibir un plus por este concepto, a razón de 70 pesetas por día de trabajo.

Art. 36. *Plus de Retén.*—Se fija en 153 pesetas por día de retén, según cuadrante que fijará la Dirección.

Art. 37. *Plus de Distancia.*—El importe de este plus con su incremento se ha distribuido en otros conceptos salariales, por lo que queda suprimido.

Art. 38. *Plus de Transporte.*—Se fija en 15 pesetas por día real trabajado.

Art. 39. *Plus de Mando y Disponibilidad.*—Por cada persona que actualmente lo esté percibiendo, se le mantiene en el mismo valor establecido a 31 de diciembre de 1979.

El importe global de este plus tendrá el mismo incremento que los haberes asignados quedando a criterio de la Dirección la distribución de tal incremento.

#### SECCION QUINTA.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE PUERTOLLANO

Art. 40. *Plus de Retén.*—Se fija en 209 pesetas por día de retén, según cuadrante.

Art. 41. *Plus de Tres Turnos.*—El personal que esté incluido en el cuadrante de cinco personas a tres turnos tendrá derecho a percibir el plus, denominado de tres turnos, por importe de 193 pesetas por jornada trabajada.

En este único plus se refunden y comprenden los de Relevé, Turnicidad y Nocturnidad, habiéndose computado a tal efecto la nocturnidad a lo largo de todo el año, teniendo en cuenta la media de jornadas de noche que cada trabajador, integrado en el referido cuadrante, debe realizar.

Este plus será de aplicación a los trabajadores que circunstancialmente realicen tres turnos, y durante el tiempo en que permanezcan en esa situación.

Art. 42. *Plus de Dos Turnos.*—El personal que realice un trabajo en régimen de dos turnos, según el cuadrante por el que se rige su sistema de horario, tendrá derecho a percibir un plus denominado de Dos Turnos, a razón de 70 pesetas por día trabajado.

Art. 43. *Plus de Mando y Disponibilidad.*—Para cada persona que actualmente lo esté percibiendo, se le mantiene en el mismo valor establecido a 31 de diciembre de 1979.

El importe global de este plus tendrá el mismo incremento que los haberes asignados, quedando a criterio de la Dirección la distribución de tal incremento.

Art. 44. *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 SEXTA.—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EXCLUSIVOS DEL CENTRO DE TRABAJO DE AVILES

##### Art. 45. *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 16.

Dentro de los escalones quedan integrados todos los conceptos retributivos que vengan percibiendo los trabajadores, 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 exceptúan la Antigüedad, Nocturnidad, Turnicidad, Beneficios, Premio de Producción por toneladas, Pluses de Distancia, Desplazamiento 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. 46. *Valoración de puestos de trabajo:*

a) Exigencia del puesto de trabajo: La valoración comprende el análisis y valoración de las tareas que el trabajador 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 aquél 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.

Exigencias del trabajo	Factores
	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 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 diessen 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. 47. *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 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. 48. *Turnicidad*.—La Empresa acreditará a los trabajadores 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.

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. 49. *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. 50. *Gratificaciones*.—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, septiembre y Navidad, de una mensualidad cada una, calculadas sobre el escalón correspondiente más la Antigüedad respectiva. A la gratificación de septiembre se le incrementarán 10.382 pesetas, que corresponden a la extinguida prima de asistencia.

Para las pagas de verano 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 verano, en el mes de mayo.
- La de septiembre, en dicho mes.
- La de Navidad, en el mes de diciembre.

Art. 51. *Paga de participación en beneficios y de reducción de absentismo*:

a) Se sustituye el régimen de incentivos previsto en el artículo 55 del Convenio de 1979 por una paga anual que se llama

de beneficios, a percibir en dozavas partes juntamente con los haberes de cada mes.

El importe de cada fracción mensual de esta paga queda concretado por escalón en la tabla del anexo número 22.

b) Incentivo de reducción de absentismo: En los casos de inasistencia al trabajo, el personal dejará de percibir la cantidad correspondiente a 1/365 de esta paga (según el escalón que ostente en cada momento), por cada día no trabajado, salvo por vacaciones, accidente de trabajo, permiso sindical retribuido y el tiempo de estancia en hospitales debidamente justificado.

Estas detracciones son las que se indican en las tablas del anexo número 22, y serán descontadas mensualmente.

Con el total de estas detracciones se constituirá un fondo, que se distribuirá, en el mes de marzo siguiente, de forma lineal entre todos los trabajadores y proporcional a los días de asistencia al trabajo, considerándose asistencia el período de vacaciones y el permiso sindical retribuido.

Art. 52. *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 segundo del artículo 23.

Se abonarán de acuerdo con los valores a 31 de diciembre de 1979, incrementados en un 16 por 100.

Art. 53. *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 por cada desayuno.

Art. 54. *Premio a la Producción*.—Se fija en 4.126 pesetas mensuales para cada trabajador, aplicándose a este concepto las mismas reglas establecidas en el apartado b) del artículo 51, si bien la detracción, por este concepto, será de 135 pesetas por día de inasistencia. Excepcionalmente, durante el año 1980 no se aplicarán detracciones por enfermedad.

Art. 55. *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 al personal que haya de formarlos mediante turnos rotativos para cada especialidad.

La retribución por hora de disponibilidad y escalón será la indicada en el anexo número 23.

Art. 56. *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 descanse entre semana, como compensación a haber trabajado en domingo.

Art. 57. *Turnos 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 OTIQ.

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. 58. *Plus de Desplazamiento*.—Como compensación de los gastos que se realicen por el desplazamiento al centro de trabajo, se abonarán 64 pesetas por día de asistencia al trabajo, a cada trabajador, compensando todos los gastos que por razón de transporte abonaba la Empresa. Este plus sustituye al anteriormente denominado Plus de Transporte.

Se conserva el importe de Plus de Distancia a quienes lo tuvieron reconocido el día 1 de enero de 1976, y mientras tengan derecho a él.

Art. 59. *Descanso de treinta minutos en la jornada continuada*.—El personal que trabaje en régimen de jornada de ocho horas continuará disfrutando 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 24.

Art. 60. *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 de descanso de bocadillo).

Viernes: De ocho horas a dieciséis horas (media hora de descanso de 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 situarlos 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 irroge perjuicio a terceros. En aquellas instalaciones en que sea posible, el período 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. 61. *Retribución de vacaciones.*—La retribución de las vacaciones anuales está integrada por el Salario de escalón respectivo más la Antigüedad y Turnicidad correspondiente a los días laborables de su jornada laboral.

## CAPÍTULO IV

## Obras sociales

## SECCION PRIMERA

Art. 62. *Accidentes y enfermedad.*—Para los Centros de Trabajo siguientes: Almacenes, Avilés, Puentes de García Rodríguez, Rábade, 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, cuya decisión será inapelable.

Art. 63. *Complemento de jubilación.*—El personal de los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior, 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, beneficios, pluses de relevo, turnicidad, nocturnidad, retén, disponibilidad, mando y disponibilidad, valoración de puesto de trabajo, polivalencia, homologación y saturación, escalón 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. 64. *Viudedad y orfandad.*—A las viudas de los trabajadores jubilados de los centros de trabajo acogidos 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. 65. *Ayuda a trabajadores con hijos subnormales.*—En los Almacenes y centros de trabajo de Avilés, Madrid, Puentes de García Rodríguez, y su anejo de Rábade, 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 Organismo gestor de la Seguridad Social y los gastos de escolaridad en centro especializado, hasta un máximo de 103.500 pesetas por curso.

Excepcionalmente, en aquellos casos en que el referido Organismo 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 estime oportuno.

## SECCION SEGUNDA.—ALMACENES

Art. 66. *Ayuda escolar.*—La cuantía de la ayuda escolar para estudios de los hijos de trabajadores de los almacenes consistirá, para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

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 pesetas.

Enseñanza Superior, caso de que la hubiese en la localidad de que se trate: 17.160 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio y similares, caso de que la hubiese en la localidad de que se trate: 7.200 pesetas.

Enseñanza General Básica, 1.º y 2.º ciclos, BUP, COU y Formación Profesional: 3.600 pesetas.

Su distribución se hará de acuerdo con las normas que se aplican en el centro de Puertollano.

Art. 67. *Accidentes mortales.*—En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 156.000 pesetas y 31.200 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.

## SECCION TERCERA.—CENTRO DE AVILES

Art. 68. *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 624.000 pesetas.

La Empresa abonará por cada trabajador fallecido la cantidad de 312.000 pesetas. Las otras 312.000 pesetas serán aportadas por los propios trabajadores, para lo cual se constituirá un fondo a base de un descuento mensual de 153 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 periodo de dos años como máximo.

Esta ayuda se extiende a los casos de incapacidad permanente absoluta.

Art. 69. *Préstamos.*—Permanece en 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 Empresa, bajo la presidencia del Director del centro o persona en quien delegue.

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

Art. 70. *Préstamos de vivienda*.—Permanece el fondo de 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 valorados 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. 71. *Ayuda escolar*.

a) La cuantía de la ayuda escolar durante el curso académico 1980/81 para hijos de trabajadores queda fijada en las siguientes cantidades:

Enseñanza General Básica: 5.280 pesetas.

Bachillerato Unificado Polivalente y Formación Profesional de Primer Grado: 10.560 pesetas.

Estudios de Grado Medio y Formación Profesional de Segundo Grado, en la localidad: 15.840 pesetas.

Estudios de Grado Medio y Formación Profesional de Segundo Grado fuera de la localidad: 33.000 pesetas.

Estudios de Grado Superior, fuera de la localidad: 39.600 pesetas.

b) Se establece en 400.000 pesetas el fondo para becas de estudios a trabajadores, siempre que los estudios a realizar sean de interés funcional para la Empresa.

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

Esta Comisión 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. Se concederá beca:

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

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

3.º A quienes aspiren a obtener algún título profesional y deban realizar para ello estudios.

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

Art. 72. *Gratificación por matrimonio*.—Cuando un trabajador contraiga matrimonio percibirá una paga extraordinaria, cuya cuantía será de treinta días, calculada sobre el escalón y la antigüedad que rigieron en 1979.

Esta paga se recibirá igualmente si el trabajador, cuando contraiga matrimonio, se encuentra en el Servicio Militar.

Art. 73. *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. 74. *Fondo asistencial Avilés*.—Se suprime este concepto, y el remanente actual del fondo queda a disposición del Comité para su aplicación a conceptos u obras sociales.

#### SECCION CUARTA.—CENTRO DE CARTAGENA

Art. 75. *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:

Enseñanza Superior: 53.000 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio, caso de no existir en Cartagena escuela de la especialidad de que se trate: 53.000 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria en Centro oficial y Enseñanza Técnica de Grado Medio en Cartagena: 7.200 pesetas.

Curso de Orientación Universitaria en Centro privado o subvencionado: 15.000 pesetas.

Enseñanza General Básica de Primero y Segundo ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional, en Centro oficial: 2.400 pesetas.

Enseñanza General Básica de primer ciclo en Centro privado o subvencionado: 6.000 pesetas.

Enseñanza General Básica de segundo ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional, en Centro privado o subvencionado: 9.600 pesetas.

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. 76. *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, el Organismo gestor de la Seguridad Social, y los gastos de internamiento.

Art. 77. *Ayuda comedor*.—El importe de esta ayuda con su correspondiente incremento ha quedado integrado en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimida la misma.

Art. 78. *Fondo infortunio*.—El importe de este fondo con su correspondiente incremento ha quedado integrado en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido el mismo.

Art. 79. *Premio jubilación*.—Se establece en 23.000 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 1.530 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. 80. *Becas de estudio*.—El importe de este fondo, 565.000 pesetas, con su correspondiente incremento, ha quedado integrado en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido el mismo.

El resto del fondo pendiente de distribución, una vez liquidadas las becas del curso 79/80, se aplicará por el Comité con la Dirección a los mismo fines indicados en la disposición adicional sexta.

Art. 81. *Protección familiar*.—Permanece la garantía de 900 pesetas mes por ayuda de fondo de matrimonio.

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

Art. 82. *Accidentes e enfermedad*.—En caso de incapacidad laboral transitoria por accidente o enfermedad, salvo que las percepciones que el trabajador perciba del Organismo Gestor de la Seguridad Social fueran superiores, se percibirá el 100 por 100 de lo que realmente le hubiera correspondido caso de haber asistido al trabajo en su jornada normal, por los siguientes conceptos: Haber asignado, aumentos periódicos por antigüedad, pagas extraordinarias, plus de relevo y gratificación por puesto de trabajo.

El personal en estas situaciones estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de la Empresa y no podrá trasladarse de residencia sin su autorización, salvo disposición de la Seguridad Social. No se dejará de estar bajo dicha inspección aun cuando se esté hospitalizado en sanatorios o clínicas e incluso cuando haya sido autorizado el cambio de residencia.

Será requisito indispensable para percibir de la Empresa los complementos a su cargo, que por los servicios competentes de la misma se confirme, como resultado de la inspección efectuada en su caso, que la incapacidad del trabajador es incompatible con su asistencia al trabajo.

Art. 83. *Jubilación, invalidez, viudedad y orfandad*.—Para los casos de jubilación, invalidez (provisional y permanente total y absoluta, y gran invalidez), y viudedad y orfandad, se garantizan los complementos que resulten en cada caso, de acuerdo con la norma del centro de trabajo sobre previsión social complementaria de noviembre de 1978.

Art. 84. *Trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o disminuidos físicos*.—Cuando el Servicio Médico lo aconseje, la Empresa procurará la adaptación de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o con capacidad disminuida a los puestos que estime más adecuados a sus condiciones físicas.

En el caso de que estos trabajadores estuvieren a turno, se les dará prioridad para que ocupen puestos a jornada ordinaria.

En caso de que no existiera puesto similar, se respetaría la retribución del puesto de origen, excepto los conceptos que corresponden a los pluses inherentes al turno y tipo de jornada.

Todos los trabajadores colaborarán para la mejor efectividad de estos principios.

Art. 85. *Fondo de préstamos para viviendas*.—Se fija en 8.050.000 pesetas el fondo de préstamos para viviendas, administrándose de acuerdo con la norma que regula este fondo, quedando modificado el punto 3.3 de dicha norma, a partir de la firma de este Convenio, en lo siguiente:

Préstamos hasta 200.000 pesetas: Amortización mínima de 4.000 pesetas por mensualidad.

Préstamos superiores a 200.000 pesetas: Amortización mínima de 5.000 pesetas por mensualidad.

Art. 86. *Ayuda en casos de defunción de trabajadores*.—La indemnización que hay establecida por importe de setenta y cinco días se abonará al cónyuge o derechohabientes con los nuevos valores de los haberes asignados y antigüedad pactados en este Convenio.

Art. 87. *Subvención deportiva*.—Se mantiene el fondo de 151.420 pesetas. Sin embargo para 1980, exclusivamente, y sin que pasen a integrar el fondo, se transferirán 50.000 pesetas, con cargo a los remanentes de becas y ayuda sanitaria.

## SECCION QUINTA.—CENTRO DE MADRID

Art. 88. *Ayuda escolar*.—Las cantidades que, en concepto de ayuda escolar, se harán efectivas en el curso 80-81 serán las siguientes:

Educación General Básica primer ciclo y Secretariado: 13.200 pesetas.

Educación General Básica segundo ciclo, Bachiller Unificado Polivalente y Formación Profesional: 13.200 pesetas.

Enseñanza de Grado Medio: 15.840 pesetas.

Enseñanza de Grado Superior: 17.160 pesetas.

Para Educación General Básica, Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria 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 fija en 341 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 en casos de defunción de trabajadores*.—La indemnización que haya establecida por importe de setenta y cinco días se abonará al cónyuge o derechohabientes con los nuevos valores de los haberes asignados y antigüedad pactados en este Convenio.

Art. 91. *Fondo para préstamos*.—El fondo de préstamos para viviendas queda fijado en 8.215.000 pesetas.

El fondo de préstamos para la adquisición de vehículos queda fijado en 1.130.000 pesetas.

El fondo de préstamos para necesidades extraordinarias queda fijado en 1.130.000 pesetas.

Art. 92. *Fondo de becas para trabajadores*.—Este fondo con su correspondiente incremento ha sido distribuido entre otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido.

Art. 93. *Fondo de infortunio*.—Este fondo con su correspondiente incremento ha sido distribuido entre otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido.

## SECCION SEXTA.—CENTRO DE PUENTES DE GARCIA RODRIGUEZ Y RABADE

Art. 94. *Ayuda escolar*.—La cuantía de la ayuda escolar para estudios de hijos de los trabajadores de este centro consistirá para cada tipo de enseñanza, en las siguientes cantidades por año:

Enseñanza Superior: 65.000 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio y similares, caso de no existir en Puentes/Rábade escuela de la especialidad de que se trate: 65.000 pesetas.

Formación Profesional de Primer y Segundo grados: 23.900 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio, Formación Profesional y similares, caso de que la hubiese en Puentes de García Rodríguez/Rábade: 10.000 pesetas.

Enseñanza General Básica de Primero y Segundo ciclos, Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria: 5.000 pesetas.

Dadas las circunstancias de carencia de estos Centros escolares oficiales en estas localidades para las enseñanzas de octavo de Enseñanza General Básica, Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria, se concede una subvención especial complementaria al anterior, consistente en 10.000 pesetas para octavo de Enseñanza General Básica y 15.000 pesetas para Bachiller Unificado Polivalente y Curso de Orientación Universitaria, hasta tanto no se implante esta enseñanza oficial o gratuita en Puentes y Rábade.

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

Art. 95. *Fondo de infortunio*.—El total acumulado de este fondo con su incremento se ha distribuido en otros conceptos retributivos por lo que se suprime este concepto.

Art. 96. *Préstamos*.—Se fijan los fondos para los préstamos de vivienda normal, vehículo y haberes, en las cuantías siguientes:

Préstamo vivienda: 4.678.000 pesetas.

Préstamo vehículo: 678.000 pesetas.

Préstamo haberes: 678.000 pesetas.

Art. 97. *Accidentes mortales*.—En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 150.000 pesetas y 31.200 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.

## SECCION SEPTIMA.—CENTRO DE PUERTOLLANO

Art. 98. *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:

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 pesetas.

Enseñanza Técnica de Grado Medio y similares, caso de que la hubiese en la localidad de que se trate: 7.200 pesetas.

Enseñanza General Básica 1.º y 2.º ciclo, BUP., COU. y Formación Profesional: 3.600 pesetas.

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

Art. 99. *Fondo de Becas*.—El importe de este fondo con su correspondiente incremento ha quedado integrado en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido.

Art. 100. *Fondo de infortunio*.—El total acumulado de este fondo con su incremento se ha distribuido en otros conceptos retributivos, por lo que se suprime este concepto.

Art. 101. *Préstamos*.—Los fondos para los préstamos de vivienda, vehículo y haberes permanecen en las cuantías siguientes:

Préstamo vivienda: 5.650.000 pesetas.

Préstamo vehículo: 1.500.000 pesetas.

Préstamo de haberes: 1.250.000 pesetas.

Art. 102. *Accidentes mortales*.—En cuantos casos se produzca un accidente de trabajo mortal, la Empresa abonará una indemnización de 150.000 pesetas y 31.200 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 Y DELEGADOS DE PERSONAL, DERECHOS, GARANTIAS Y FUNCIONES

Art. 103. Las partes se remiten en esta materia a la legislación vigente en cada momento, estableciéndose que el crédito de horas mensuales retribuidas fijadas para cada miembro del Comité o Delegado de Personal, según el número de trabajadores fijos de cada centro, será acumulable trimestralmente, en su respectivo centro, en uno o varios de los componentes del Comité, sin rebasar el máximo total de horas. Dicho crédito no se genera en vacaciones.

## SECCION SEGUNDA.—SECCIONES SINDICALES

Art. 104. 1.º En los centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores fijos, se reconocerán las Secciones de las Entidades Sindicales legalmente establecidas que acrediten una afiliación de un 15 por 100 en cada centro de trabajo.

2.º Se facilitará a las Secciones Sindicales un local, donde fuere posible, que podrá no ser de uso exclusivo y coincidir con el destinado al Comité de Empresa, así como tableros de anuncios que posibiliten la fácil comunicación con sus afiliados.

3.º Habrá un Delegado por cada Sección Sindical reconocida, trabajador en activo y preferentemente miembro del Comité de Empresa, quien con cargo a su crédito de horas retribuidas podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, cuando así lo admitan por unanimidad todos sus miembros y no se trate de reuniones con la Dirección.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los Delegados Sindicales se establece en cinco, cuando el Delegado sea miembro del Comité de Empresa y en quince, cuando no lo fuere.

4.º Cuota Sindical: A solicitud de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores interesados en la realización de tal operación remitirán a la Dirección un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento la Central o Sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Esta solicitud podrá ser revocada, individualmente y por escrito, en cualquier momento.

La recaudación de cuotas en nómina sólo se llevará a cabo en los centros de trabajo que cuenten con más de 100 trabajadores fijos y cuando el número de solicitudes respecto de cada Central alcance el 15 por 100 del número de trabajadores fijos por centro de trabajo requerido para el reconocimiento de la Sección Sindical; no procediendo, por tanto, el descuento en nómina de las cuotas sindicales respecto de aquellos trabajadores afiliados a Centrales o Sindicatos que no tengan reconocida a su Sección Sindical en el centro de trabajo respectivo.

Una vez recibido, pues, el número suficiente de solicitudes de descuento para acreditar una filiación por Sindicato del 15 por 100 se procederá al reconocimiento de la Sección y descuento de la cuota, realizándose la transferencia a la cuenta bancaria que la Central Sindical correspondiente designe en la localidad del centro de trabajo.

Mensualmente se facilitará al Delegado Sindical correspondiente la relación nominal e importe de las cuotas transferidas para su visado y control.

El descuento de cuotas en nómina caducará con el año natural.

5.º Control de afiliación: Mediante el descuento en nómina de la cuota sindical se controlará en cada momento si se alcanza

o no el 15 por 100 de afiliación exigida para el reconocimiento de la Sección Sindical correspondiente, por cuya razón, si llegasen a revocarse por los interesados sus respectivas órdenes de descuento en número suficiente como para que el referido porcentaje no se cubriera, dejaría inmediatamente de ser reconocida la Sección Sindical correspondiente y de descontarse en la nómina las cuotas de los trabajadores afiliados a la misma.

#### Art. 105. Funciones de los Delegados Sindicales:

A) En los centros de trabajo con más de 100 y menos de 250 trabajadores fijos corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical la representación de los intereses de su Sindicato ante los trabajadores, pudiendo informar a sus afiliados sobre asuntos de interés sindical y laboral relacionados con su función, previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

B) En los centros de trabajo con más de 250 trabajadores fijos corresponderá al Delegado de cada Sección Sindical:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de dicho centro.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité, con excepción de la que la Dirección juzgue confidencial, estando obligados en cualquier caso a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

3. Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en casos de despido.

4. Serán oídos por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo y traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo.

6. Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados fuera de las horas efectivas de trabajo y previa autorización de la Dirección, a fin de que no se perturbe la normalidad del proceso productivo.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Disposición adicional primera

###### *Incapacidad permanente total*

Exclusivamente para el año 1980, la Empresa procurará adaptar hasta un máximo de quince personas, entre todos los centros de trabajo, para las producidas durante 1980 y las que actualmente estén pendientes de calificación.

##### Disposición 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.

##### Disposición adicional tercera

###### *Homologación de puestos de trabajo*

En el mes de octubre de 1980, las partes se reunirán para dar cuenta del estado de los trabajos, obtener conclusiones provisionales y marcar las sucesivas etapas.

##### Disposición adicional cuarta

###### *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.

##### Disposición adicional quinta

El actual responsable del almacén de Zaragoza continuará rigiéndose por la normativa aplicable al personal adscrito al centro de trabajo de Madrid.

#### Disposición adicional sexta

*Ayuda sanitaria relativa al centro de trabajo de Cartagena establecida en actas complementarias de los Convenios*

##### *Colectivos de 1978 y 1979*

El fondo correspondiente al año 1980 y su incremento ha pasado a integrarse en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido este concepto.

El resto del fondo pendiente de distribución del año anterior se pone a disposición del Comité para atenciones al personal en situación pasiva y otros de tipo social, de acuerdo con la Dirección.

#### Disposición adicional séptima

*Valoración de puestos de trabajo de Operarios de 1.ª especial de determinadas profesiones de Mantenimiento del centro de trabajo de Cartagena*

La Dirección del centro de trabajo de Cartagena estudiará la promoción al escalón de valoración de 216 puntos de aquellos Operarios de 1.ª Especial de determinadas profesiones de Mantenimiento que, desempeñando las funciones del puesto y por su nivel de cualificación, más positivamente destaquen a juicio de la Dirección.

Este estudio no será de aplicación con anterioridad al 1 de julio de 1980, y antes de su puesta en práctica se oír al Comité de Empresa.

#### Disposición adicional octava

*Cuota 2,11 de Seguridad Social, sobre base mínima de cotización relativa al centro de trabajo de Cartagena*

El total importe correspondiente a las cuotas de Seguridad Social a cargo de los trabajadores y abonadas por la Empresa ha quedado integrado en otros conceptos retributivos, por lo que queda suprimido este concepto.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

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. Se hace constar que, por haber sido incorporados a conceptos retributivos fijados en este Convenio, quedan extinguidos los siguientes:

En Almacenes:

- Vales de Navidad y Reyes.
- Becas de estudio.
- Fondo de infortunio.

En Avilés:

- Régimen de incentivos. Prima de producción.
- Fondo asistencial.

En Cartagena:

- Plus Desplazamiento comida.
- Ayuda comedor.
- Fondo infortunio.
- Becas de estudio.
- Devolución cuota 2,11 de Seguridad Social sobre base mínima de cotización.
- Ayuda sanitaria.

En Madrid:

- Becas de estudio.
- Fondo de infortunio.
- Ayuda familiar Empresa.
- Devolución cuota 2,11 de Seguridad Social sobre base mínima de cotización.

En Puentes de García Rodríguez/Rábade:

- Vales de Navidad y Reyes.
- Plus de distancia.
- Fondo total de infortunio.
- Premios anuales al personal.
- Obsequios matrimonio y nacimiento.

En Puertollano:

- Vales Navidad y Reyes.
- Becas de estudio.
- Fondo de infortunio.



DISPOSICION FINAL SEGUNDA

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 que lo ha sido de las deliberaciones, con cinco representantes del personal, uno por cada centro de trabajo, elegidos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones y cinco representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

ANEXO NUMERO 1

Centros de trabajo: Almacenes, Puentes de García Rodríguez y Puertollano

Salarios 1980

Niveles	Haber asignado anual a percibir en 14 pagas		
	Salario base anual	Peligrosidad anual	Haber asign. anual
1-A	1.213.601	121.360	1.334.961
1-B	1.134.646	113.464	1.248.110
1-C	1.003.263	100.326	1.103.589
2-A	1.000.981	100.098	1.101.079
2-B	919.627	91.963	1.011.590
2-C	788.972	78.897	867.869
3	784.197	78.420	862.617
4	713.475	71.347	784.822
5	660.714	66.071	726.785
6	612.238	61.324	674.562
7	596.752	59.675	656.427
8	573.898	57.390	631.288
9	557.982	55.798	613.780
10	531.202	53.120	606.322
11	535.404	53.540	588.944
12	528.645	52.865	581.510
13	512.078	51.208	563.286

ANEXO NUMERO 1 bis

Centro de trabajo: Puentes de García Rodríguez

Niveles	Categorías
1-A	Técnico Superior. Jefe de 1.ª Administrativo.
1-B	Técnico Superior. Jefe de 1.ª Administrativo.
1-C	Técnico Superior. Jefe de Primera Administrativo.
2-A	Técnico de Grado Medio. Jefe de 2.ª Administrativo. A. Social.
2-B	Técnico de Grado Medio. Jefe de 2.ª Administrativo. A. Social.
2-C	Técnico de Grado Medio. Jefe de 2.ª Administrativo. A. Social.
3	Delineante Proyectista. Maestro. Oficial 1.ª Administrativo. Traductor A.
4	Delineante de 1.ª Contramaestre. Ensay Q de 1.ª Oficial 2.ª Administrativo. Traductor B. Oficial Esp. muy cualificado.
5	Delineante de 2.ª Ensay. Q. de 2.ª Encargado.
6	Auxiliar general Técnico. Vigilante de Obras. Jefe de Equipo.
7	Auxiliar Administrativo con siete años en la categoría. Oficial 1.ª Of. Aux. Profesional 1.ª Industria.

Niveles

Categorías

8	Calcedor. Auxiliar Administrativo. Conductor.
9	Auxiliar Laboratorio. Almacenero. Cabo Guarda. Oficial 2.ª Of. Aux. Profesional 2.ª Industria.
10	Conserie. Capataz. Oficial 3.ª Of. Aux. Profesional 3.ª Industria.
11	Guarda Jurado.
12	Portero. Ordenanza. Vigilante. Especialista.
13	Mozo Almacén. Limpiadora. Peón.

ANEXO NUMERO 2

Centros de trabajo: Almacenes, Puentes de García Rodríguez y Puertollano

Tabla de antigüedad. Valor trienio

Niveles	Anual pesetas 14 pagas	Niveles	Anual pesetas 14 pagas
1-A	44.786	6	16.450
1-B	39.970	7	15.428
1-C	34.524	8	15.106
2-A	34.524	9	14.616
2-B	29.596	10	14.210
2-C	23.786	11	13.762
3	23.786	12	13.356
4	20.510	13	12.754
5	18.312		

ANEXO NUMERO 3

Centros de trabajo: Almacenes, Puentes de García Rodríguez y Puertollano

Valor horas extraordinarias

Jornada cuarenta y dos horas

Nivel	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios
3	456,30	479,11	501,93	524,74	547,55
4	394,96	414,71	434,45	454,21	473,95
5	354,07	371,77	389,47	407,17	424,88
6	319,21	335,17	351,13	367,08	383,04
7	300,45	315,46	330,50	345,52	360,54
8	293,57	308,25	322,93	337,61	352,28
9	285,02	299,27	313,52	327,78	342,01
10	277,31	291,18	305,05	318,91	332,78
11	268,93	282,38	295,82	309,27	322,71
12	261,22	274,29	287,34	300,41	313,47
13	250,01	262,52	275,01	287,52	300,02

  

Nivel	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios
3	570,37	593,19	616,01	638,81
4	493,70	513,45	533,21	552,94
5	442,59	460,28	477,99	495,69
6	399,01	414,97	430,93	446,88
7	375,56	390,58	405,61	420,62
8	366,97	381,64	396,31	411,09
9	356,27	370,53	384,78	399,03
10	346,64	360,50	374,38	388,24
11	336,17	349,61	363,06	376,50
12	326,53	339,59	352,65	365,71
13	312,53	325,02	337,53	350,03

**ANEXO NUMERO 4**

Centros de trabajo: Almacenes, Puentes de García Rodríguez y su anejo de Rábade y Puertollano

Participación en beneficios. Año 1980

Niveles	Beneficios	Deducción por falta/día pesetas	Niveles	Beneficios	Deducción por falta/día pesetas
1-A	114.425	313	8	57.820	158
1-B	106.981	293	7	56.266	154
1-C	94.594	259	8	54.110	148
2-A	94.379	259	9	52.609	144
2-B	86.707	238	10	51.971	142
2-C	74.399	204	11	50.480	138
3	73.939	203	12	49.843	137
4	67.271	184	13	43.282	132
5	62.296	171			

**ANEXO NUMERO 5**

Centros de trabajo: Puentes de García Rodríguez y anejo de Rábade

Beneficios adicionales. Año 1980

Nivel	Beneficios adicionales	Deducción por falta/día pesetas	Nivel	Beneficios adicionales	Deducción por falta/día pesetas
1-A	9.532	27	6	4.818	14
1-B	8.915	25	7	4.688	13
1-C	7.882	22	8	4.510	13
2-A	7.865	21	9	4.384	12
2-B	7.226	19	10	4.331	12
2-C	6.199	17	11	4.207	12
3	6.182	16	12	4.154	11
4	5.806	16	13	4.024	11
5	5.191	14			

**ANEXO NUMERO 6**

Centro de trabajo: Cartagena

Tabla de salarios mensual

Nivel	H. base	Peligrosidad	Asignado
1	138.513	13.851	152.364
2	121.876	12.167	133.843
3	105.685	10.569	116.254
4	93.630	9.363	102.993
5	85.972	8.587	94.459
6	72.039	7.203	79.242
7	67.858	6.785	74.643
8	61.302	6.130	67.432
9	55.132	5.513	60.645
10	48.913	4.891	53.804
11	45.561	4.556	50.117
12	43.301	4.330	47.631
13	41.660	4.166	45.826
14	40.755	4.075	44.830
15	40.099	4.010	44.109
16	39.722	3.972	43.694

**ANEXO NUMERO 7**

Centro de trabajo: Cartagena

Tabla de antigüedad

Nivel	Valor trienio	Nivel	Valor trienio
1	5.290	9	2.080
2	4.642	10	1.841
3	4.027	11	1.712
4	3.562	12	1.625
5	3.264	13	1.562
6	2.731	14	1.527
7	2.570	15	1.501
8	2.318	16	1.487

**ANEXO NUMERO 8**  
Centro de trabajo: Cartagena  
Valor horas extraordinarias

Nivel-trienios	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13
6	585.84	606.35	626.85	647.36	667.87	688.38	708.87	729.37	749.85	770.38	790.88	811.39	831.89
7	548.99	569.23	588.48	607.73	626.98	646.23	665.48	684.73	703.99	723.23	742.49	761.73	780.98
8	495.01	512.34	529.66	546.99	564.31	581.64	598.97	616.29	633.62	650.94	668.27	685.59	702.92
9	442.69	458.18	473.67	489.17	504.66	520.14	535.66	551.15	566.64	582.13	597.63	613.12	628.61
10	380.78	403.42	417.06	430.70	444.34	457.99	471.63	485.28	498.92	512.56	526.21	539.85	553.48
11	344.81	356.87	368.94	381.01	393.08	405.15	417.21	429.29	441.35	453.42	465.49	477.56	489.62
12	328.81	341.35	352.89	364.43	375.97	387.53	399.07	410.61	422.15	433.70	445.24	456.78	468.32
13	315.11	326.14	337.17	348.19	359.20	370.26	381.29	392.31	403.34	414.37	425.40	436.43	447.45
14	307.48	318.24	328.99	339.76	350.52	361.29	372.04	382.81	393.57	404.34	415.09	425.85	436.61
15	302.48	312.84	323.65	334.24	344.83	355.41	366.00	376.59	387.17	397.76	408.35	418.93	429.51
16	293.95	304.24	314.53	324.82	335.11	345.40	355.68	365.98	376.25	386.54	396.83	407.12	417.41

## ANEXO NUMERO 9

Centro de trabajo: Cartagena

Participación en beneficios 80

Nivel	Importe	Deducción por falta/día pesetas	Nivel	Importe	Deducción por falta/día pesetas
1	182.837	500,92	9	72.774	199,38
2	160.612	440,03	10	84.565	176,88
3	139.517	382,23	11	60.140	164,76
4	123.592	338,80	12	57.157	156,59
5	113.351	310,55	13	54.991	150,66
6	95.060	260,52	14	53.796	147,38
7	89.572	245,40	15	52.931	145,01
8	80.918	221,69	16	52.433	143,65

## ANEXO NUMERO 10

Centro de trabajo: Cartagena

Plus de Relevo

Nivel	Importe mensual	Nivel	Importe mensual
1	7.557	9	2.971
2	6.631	10	2.629
3	5.752	11	2.445
4	5.089	12	2.320
5	4.662	13	2.230
6	3.901	14	2.180
7	3.671	15	2.144
8	3.310	16	2.123

## ANEXO NUMERO 11

Centro de trabajo: Cartagena

Valoración de puestos de trabajo

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

## ANEXO NUMERO 14

Centro de trabajo: Madrid

Valor de las horas extraordinarias

Nivel	Sin antigüedad	1 trienio	2 trienios	2 trienios y 1 quinquenio	2 trienios y 2 quinquenios	2 trienios y 3 quinquenios	2 trienios y 4 quinquenios	2 trienios y 5 quinquenios
6	836,21	854,02	671,80	707,40	743,00	778,59	814,19	849,78
7	589,85	806,18	622,50	655,14	687,79	720,44	753,09	785,74
8	524,34	538,60	552,87	581,38	609,90	638,43	666,95	695,47
9	458,84	471,08	483,31	507,80	532,27	556,75	581,23	605,71
10	393,31	403,49	413,87	434,01	454,37	474,72	495,08	515,42
11	338,28	346,71	355,19	372,10	389,04	405,97	422,89	439,83
12	321,59	329,45	337,32	353,03	368,75	384,47	400,19	415,82
13	304,95	312,25	319,55	334,15	348,74	363,35	377,94	392,53
14	297,88	304,87	311,88	325,89	339,90	353,90	367,81	381,82
15	290,79	297,51	304,20	317,82	331,04	344,46	357,88	371,29
16	274,15	280,30	286,45	298,73	311,04	323,34	335,62	347,93

Nivel	Puntos teóricos equivalentes	Nivel	Puntos teóricos equivalentes
13	158,00	15	145,00
14	151,00	16	138,00

## ANEXO NUMERO 12

Centro de trabajo: Madrid

Salarios 1980 (14 pagas)

Nivel	Salario base mensual	Capitalidad mensual	Haber asignado mensual
1	139.635	13.964	153.599
2	123.237	12.324	135.561
3	106.843	10.684	117.527
4	95.745	9.575	105.320
5	88.356	8.836	97.192
6	73.891	7.389	81.060
7	69.084	6.908	75.992
8	62.552	6.255	68.807
9	56.019	5.602	61.621
10	49.488	4.949	54.437
11	44.028	4.403	48.431
12	42.427	4.243	46.670
13	40.827	4.083	44.910
14	40.191	4.019	44.210
15	39.553	3.955	43.508
16	37.954	3.795	41.749
Asp.	30.696	3.070	33.766

## ANEXO NUMERO 13

Centro de trabajo: Madrid

Antigüedad (14 pagas)

Nivel	Valor trienio	Valor quinquenio	Nivel	Valor trienio	Valor quinquenio
1	6.379	12.731	9	2.030	4.052
2	5.547	11.093	10	1.687	3.373
3	4.729	9.456	11	1.404	2.798
4	4.101	8.202	12	1.303	2.607
5	3.717	7.436	13	1.211	2.414
6	2.949	5.890	14	1.161	2.323
7	2.706	5.406	15	1.111	2.221
8	2.363	4.729	16	1.020	2.030

**ANEXO NUMERO 15**

Centro de trabajo: Madrid.

Participación en beneficios. Año 1980

Nivel	Beneficios	Deducción por falta/día pesetas	Nivel	Beneficios	Deducción por falta/día pesetas
1	184.319	505	10	65.324	179
2	162.673	446	11	58.117	159
3	141.032	386	12	56.004	153
4	126.384	346	13	53.892	148
5	116.630	320	14	53.052	145
6	97.272	266	15	52.210	143
7	91.190	250	16	50.099	137
8	82.568	226	Asp.	40.519	111
9	73.945	203			

**ANEXO NUMERO 16**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla valor escalón

Escalón	Pesetas-día	Escalón	Pesetas-día
1	1.413,53	17	1.890,59
2	1.438,90	18	1.931,18
3	1.458,66	19	1.973,59
4	1.482,08	20	2.016,84
5	1.506,43	21	2.062,14
6	1.532,48	22	2.108,84
7	1.559,62	23	2.157,54
8	1.587,60	24	2.208,02
9	1.616,45	25	2.261,43
10	1.646,21	26	2.315,30
11	1.676,84	27	2.372,18
12	1.709,35	28	2.430,75
13	1.742,69	29	2.492,04
14	1.777,89	30	2.555,22
15	1.813,54	31	2.620,87
16	1.851,84		

**ANEXO NUMERO 17**

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 18**

Centro de trabajo: Avilés

Puntuación por categorías.

Categorías	Puntos
Jefe Sección Laboratorio ... ..	704,368
Auxiliar Organización ... ..	473,522

**Categorías**

**Puntos**

Técnico Organización segunda ... ..	519,021
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 ... ..	591,462
Jefe Taller ... ..	792,013
Calc Repr. Foto Auxiliar Ad. y Auxil. Lab. ...	422,968
Delineante segunda ... ..	519,021
Delineante primera ... ..	598,222
Delineante Proyectista ... ..	739,774
Peón ... ..	363,989
Especialistas y Ayudantes ... ..	396,844
Oficial tercera ... ..	406,955
Oficial segunda ... ..	444,875
Oficial primera ... ..	460,263
Profesional de la industria segunda ... ..	434,764
Profesional de la industria primera ... ..	460,341
Ordenanza y Portero ... ..	383,989
Vigilante y Enfermero ... ..	370,729
Guarda Jurado ... ..	375,764
Pesador-Basculero ... ..	389,268
Almacenero ... ..	418,568
Conserje ... ..	438,134
Cabo Guarda jurado ... ..	451,816
Chofer Turismo ... ..	461,728
Oficial segunda administrativo ... ..	519,021
Oficial primera administrativo ... ..	598,222
Jefe segunda administrativo, Asistente Social ...	714,497
Jefe primera administrativo ... ..	800,438
Analista ... ..	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 1.144,568	18	2.033,417 a 2.112,778
3	1.144,569 a 1.188,858	19	2.112,779 a 2.195,067
4	1.188,859 a 1.234,511	20	2.195,068 a 2.280,319
5	1.234,512 a 1.282,128	21	2.280,320 a 2.369,498
6	1.282,129 a 1.333,272	22	2.369,499 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 2.756,487
10	1.497,287 a 1.555,484	26	2.756,488 a 2.864,066
11	1.555,485 a 1.615,440	27	2.864,067 a 2.975,172
12	1.615,441 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 3.461,663
16	1.883,512 a 1.957,582		

**ANEXO NUMERO 20**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de antigüedad

Escalones	Trienio pesetas-día	Quinquenio pesetas-día
1 al 5 ... ..	35,81	71,60
6 al 10 ... ..	39,42	78,82
11 al 15 ... ..	45,22	90,45
16 al 20 ... ..	51,88	103,38
21 al 25 ... ..	58,48	116,97
26 en adelante ... ..	65,15	130,29

**ANEXO NUMERO 21**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de turnicidad

Turnos escalón	3T4 pesetas día	2TD pesetas día	Turnos escalón	3T4 pesetas día	2TD pesetas día
1	352,09	51,39	3	371,42	51,88
2	361,70	51,53	4	381,48	51,82

Turnos escalón	3T4 pesetas día	2TD pesetas día	Turnos escalón	3T4 pesetas día	2TD pesetas día
5	391,86	51,97	19	585,46	54,71
6	402,90	52,10	20	603,13	54,79
7	414,27	52,26	21	621,42	55,03
8	426,03	52,40	22	640,39	55,29
9	438,14	52,56	23	660,07	55,58
10	450,60	52,73	24	680,43	55,81
11	463,44	52,91	25	701,45	56,14
12	476,66	53,06	26	723,43	56,43
13	490,78	53,28	27	746,10	56,75
14	505,28	53,46	28	769,60	57,08
15	520,18	53,68	29	793,82	57,40
16	535,71	53,87	30	818,95	57,71
17	551,60	54,08	31	844,92	58,06
18	568,21	54,31			

**ANEXO NUMERO 22**

Centro de trabajo: Avilés

Participación en beneficios. Año 1980

Escalón	Beneficios mensuales (12 pagas)	Deducción por falta (Ptas/día)	Escalón	Beneficios mensuales (12 pagas)	Deducción por falta (Ptas/día)
6	4.334	142	15	6.073	200
7	4.502	148	18	6.796	223
8	4.674	154	19	7.057	232
9	4.853	160	20	7.326	241
10	5.036	168	21	7.603	250
11	5.226	172	22	7.892	259
12	5.427	178	23	8.194	269
13	5.631	185	24	8.506	280
14	5.850	192			

**ANEXO NUMERO 23**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla valor hora disponibilidad

Escalón	Pesetas por hora	Escalón	Pesetas por hora
1	19,30	17	35,06
2	20,04	18	36,43
3	20,79	19	37,83
4	21,57	20	39,27
5	22,37	21	40,76
6	23,24	22	42,31
7	24,13	23	43,92
8	25,06	24	45,59
9	26,01	25	47,32
10	27,00	26	49,15
11	28,01	27	51,03
12	29,09	28	52,97
13	30,19	29	55,00
14	31,36	30	57,09
15	32,55	31	59,26
16	33,80		

**ANEXO NUMERO 24**

Centro de trabajo: Avilés

Tabla de valores media hora de descanso no disfrutado

Escalafón	Pesetas media hora	Escalafón	Pesetas media hora
1	59,55	17	88,58
2	61,10	18	91,05
3	62,29	19	93,64
4	63,71	20	96,25
5	65,20	21	99,01
6	66,78	22	101,85
7	68,44	23	104,81
8	70,15	24	107,89
9	71,89	25	111,13
10	73,71	26	114,42
11	75,56	27	117,88
12	77,55	28	121,44
13	79,58	29	125,16
14	81,71	30	129,00
15	83,88	31	133,01
16	86,21		

NOTA ACLARATORIA: Los datos numéricos contenidos en el texto y tablas de este Convenio serán oportunamente rectificadas, caso de detectarse cualquier error de cálculo operativo.

**Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA**

**10083**

*RESOLUCION de 13 de marzo de 1980, de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, por la que se publica la inscripción de propuesta de reserva provisional a favor del Estado para investigación de yacimientos minerales de plomo, cinc, plata, antimonio, cobre y oro en un área de la provincia de Cáceres.*

En aplicación de lo dispuesto por el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, se hace público que se ha practicado el día 12 de marzo de 1980 la inscripción número 120 en el Libro-Registro de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, correspondiente a la petición presentada por el Instituto Geológico y Minero de España sobre propuesta para la declaración de zona de reserva provisional a favor del Estado para investigación de yacimientos minerales de plomo, cinc, plata, antimonio, cobre y oro, que se denominará «Aldeacentenera», comprendida en la provincia de Cáceres, y cuyo perímetro definido por coordenadas geográficas se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 1º 55' 00" Oeste con el paralelo 39º 30' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Madrid y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1 ... ..	1º 55' 00" Oeste	39º 30' 00" Norte
Vértice 2 ... ..	1º 55' 00" Oeste	39º 35' 00" Norte
Vértice 3 ... ..	1º 30' 00" Oeste	39º 35' 00" Norte
Vértice 4 ... ..	1º 30' 00" Oeste	39º 30' 00" Norte

El perímetro así definido delimita una superficie de 1.125 cuadrículas mineras.

Madrid, 13 de marzo de 1980.—El Director general, Adriano García-Loygorri Ruiz.

**10084**

*RESOLUCION de 13 de marzo de 1980, de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, por la que se cancela la inscripción número 92, «Zona San Cebrián de Muda», comprendida en la provincia de Palencia.*

Visto el expediente iniciado a petición del Instituto Geológico y Minero de España para la declaración de una zona de reserva provisional a favor del Estado para la investigación de carbón, petición que causó la inscripción número 92 del Libro-Registro que lleva este Centro directivo, en virtud de lo que determina el artículo 9.º, 1, de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, inscripción originaria del derecho de prioridad sobre los terrenos francos comprendidos en el área definida en la misma,

Esta Dirección General, en aplicación de lo señalado en el artículo 82 de la Ley mencionada, ha resuelto cancelar la citada inscripción número 92, que fue publicada en virtud de Resolución de este Centro directivo de fecha 29 de noviembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 30 de abril de 1979), por estimar sin motivación la reserva solicitada según se deduce de las consideraciones señaladas en el informe del Instituto Geológico y Minero de España, y, en consecuencia, queda sin efecto la prioridad a favor del Estado que por aquella inscripción se declaraba en el área denominada «Zona San Cebrián de Muda», comprendida en la provincia de Palencia, delimitada por coordenadas geográficas según se designa a continuación:

Se toma como punto de partida el de intersección del meridiano 0º 49' 00" Oeste con el paralelo 42º 57' 00" Norte, que corresponde al vértice 1.

Area formada por arcos de meridianos, referidos al de Madrid, y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

	Longitud	Latitud
Vértice 1 ... ..	0º 49' 00" Oeste	42º 57' 00" Norte
Vértice 2 ... ..	0º 41' 00" Oeste	42º 57' 00" Norte
Vértice 3 ... ..	0º 41' 00" Oeste	42º 53' 00" Norte
Vértice 4 ... ..	0º 49' 00" Oeste	42º 53' 00" Norte