

21202

RESOLUCION de 29 de julio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima» (ENASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 24 de julio de 1980, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 9 de abril de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificaciones a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 29 de julio de 1980.—Por el Director general, el Subdirector General de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1980

PARTE GENERAL

CAPITULO PRIMERO

I.1. Ambito de aplicación

I.1.1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a los centros de trabajo que la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» y «Comercial Pegaso, S. A.», tienen en Madrid, Barcelona, Valladolid y Bilbao.

I.1.2. *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la «Empresa Nacional de Autocamiones S. A.» y «Comercial Pegaso, S. A.», con exclusión del personal a que hace referencia el apartado c) del número 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio.

I.1.3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entra en vigor el 1 de enero de 1980, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1980.

I.1.4. *Denuncia y revisión.*—En denuncia y revisión se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

I.1.5. *Respeto a la totalidad.*—A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

I.2. Comisiones de aplicación y desarrollo

I.2.1. *Comisión Paritaria.*—Se crea en cada Centro la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden a la Dirección de la Empresa.

I.2.2. Funciones.

1) Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) La interpretación del Convenio, sin perjuicio de la competencia atribuida por la Ley a la autoridad laboral.

b) Resolver las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes o en los supuestos previstos concretamente en este texto.

c) Informar a la autoridad laboral en caso de Interpretación general del Convenio por parte de ella.

d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

e) Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

2) El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso, la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la normativa legal vigente.

I.2.3. Sumisión de cuestiones a las Comisiones.

1) Ambas partes, convienen en dar cumplimiento a la Comisión Paritaria de cuantas deudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, con carácter previo, al planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

2) Las Comisiones Paritarias decidirán, en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran. En caso de desacuerdo se remitirá lo actuado a la autoridad laboral, en el plazo de tres días.

I.2.4. *Comisión mixta de tiempos y puestos de trabajo.*—Tiene funciones mediadoras y resolutorias en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos, revisiones de los mismos, cambios de puestos de trabajo, valoración y promoción del personal.

La Comisión, o cualquiera de sus componentes, podrá solicitar en cada caso, el asesoramiento de los Técnicos de la Empresa o de las Centrales Sindicales en relación con el problema que se examine.

En materia de tiempos se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo y Orden del 26 de mayo de 1971.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje, las partes podrán plantear su pretensión ante los Organismos competentes.

I.2.5. *Comisión Paritaria mixta.*—Creada por aplicación del artículo 10 de la vigente Ordenanza de Trabajo, y desarrollado dicho artículo por la Orden de 26 de mayo de 1971, sus funciones quedan asumidas por la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo.

I.2.6. Para la resolución de los conflictos y tensiones que surjan como consecuencia de la aplicación del plan de reestructuración I.2.5., la Dirección de la Empresa está de acuerdo, que los mandos intermedios jueguen el adecuado papel en la búsqueda de soluciones para los problemas que surjan con los trabajadoras a su cargo.

CAPITULO II

II. Compensación, absorción y garantía personal

II.1. *Compensación y absorciones.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, ya lo fueren por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, de cualquier tipo o naturaleza, y también por aquellas de origen legal.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superan el nivel del Convenio, en su cómputo total; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

II.2. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO III

III. Promoción

III.1. La Dirección de la Empresa dará preferencia en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes a titulados de grado medio, al personal de la misma, que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes, con las reservas pertinentes en los casos en que las circunstancias lo aconsejen.

Se reconoce la categoría profesional que implique título en aquellos supuestos en que así corresponda legalmente.

III.2. Por la Dirección de Relaciones Industriales, se preparará un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación en cada centro de trabajo de cursos de formación permanente, según un plan de la Dirección de la Empresa.

III.3. La Comisión Paritaria será informada de los ascensos de libre designación por la Dirección de la Empresa.

III.4. Durante la vigencia del presente Convenio se seguirá en el procedimiento de equiparación con las distintas condiciones económicas de la tabla salarial para las categorías profesionales de los distintos centros del grupo, en condiciones de homogeneidad y según el manual de valoración para todos los trabajadores de una misma categoría entre los diferentes centros. A tales efectos, se destina durante 1980 la cantidad de 44.000.000 de pesetas para todos los conceptos, distribuidos proporcionalmente entre las distintas categorías que tengan diferencia.

III.5. Se suprimen los porcentajes de profesionales de oficio que se establece en la Ordenanza Laboral.

III.6. La categoría de Ingeniero o Licenciado, en la que están incluidos los asimilados, figura en el Convenio con niveles retributivos máximos, establecidos en tres escalones que son:

1.º Desde la fecha de ingreso hasta cumplir los seis meses.

2.º Superados los seis meses, y a proposición de su Jefe inmediato, con carácter automático se pasa al escalón salarial siguiente.

3.º A juicio de la Dirección en base al libre criterio de la misma, en función a su plena adaptación.

Los niveles salariales de estos tres grupos, figuran en la norma correspondiente de cada centro.

III.7. Cualquier reconocimiento de derechos económicos por razón de las funciones que se realizan o del puesto de trabajo, no tendrán efectos hasta el 1 de julio de ese mismo año, si es el primer semestre, de acuerdo con los criterios siguientes:

A-1. Cambio en el grupo de prima, si se produce por parte de cesión o traslado se abonará desde la fecha en que se emita el parte cuádruple de cambio de puesto de trabajo.

A-2. Si se produce por revisión del puesto de trabajo, se abonará desde la fecha de reclamación.

B-1. Cambio de puesto de trabajo en tiempo inferior a cuatro meses.

En los cambios a puesto de trabajo de categoría superior en periodos inferiores a cuatro meses, se abonará la prima o premio desde la misma fecha que figura en la parte de traslado.

Las percepciones correspondientes a la categoría del puesto, se abonarán durante el tiempo que se ocupe dicho puesto y siempre que no sea por un periodo de tiempo inferior a quince días, no dando lugar a las percepciones de categoría superior en periodos inferiores a los mencionados quince días.

Las regularizaciones a que hubiere lugar por aplicación de lo anterior, se efectuarán en el mes de julio y enero, según que las situaciones se produzcan en el primero o segundo semestre, respectivamente.

B-2. Cambio de puesto de trabajo superior a cuatro meses de activo.

Cuando el cambio a puesto de trabajo de categoría superior supere los cuatro meses, se consolidan las percepciones y categorías correspondientes al puesto ocupado. Las percepciones correspondientes a dicha categoría profesional se abonarán con la retroactividad a 1 de julio si la fecha inicial del cambio se produce en el primer semestre del año y a 1 de enero del año siguiente, si la fecha inicial corresponde al segundo semestre.

C. Promoción por revisión de puestos de trabajo.

Si la promoción es como consecuencia de la revisión del puesto de trabajo ocupado por el interesado, la efectividad de la categoría se reconoce desde el día 1 de julio, si la fecha de la reclamación o parte de revisión está registrada en el Servicio Técnico de Personal en el primer semestre del año, y el 1 de enero del año siguiente, si la reclamación del parte se registra en el segundo semestre.

D. Promoción por concurso oposición.

La efectividad de la categoría se reconoce desde el día 1 de julio si el concurso se resuelve con la firma del acta en el primer semestre, y desde el 1 de enero del año siguiente si se resuelve en el segundo semestre.

La entrada en vigor de esta normativa de promociones se producirá el 1 de julio de 1980.

Las resoluciones de la autoridad laboral u Organismos competentes, se aplicarán en los justos términos que especifique dicha resolución.

El reconocimiento de los derechos económicos de la categoría implica el reconocimiento también de la categoría, sin efecto retroactivo, es decir, que será lo que surja a partir del momento de la entrada en vigor de este acuerdo.

Todo ello dentro de los planes de reorganización derivados de la reestructuración de la Empresa.

CAPITULO IV

IV.1. Para la ejecución del plan de reestructuración previsto, es precisa la necesaria movilidad entre los distintos puestos de trabajo de cada centro, de acuerdo con las siguientes normas:

Normas de movilidad

En materia de movilidad de personal, que no suponga desplazamiento del centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, garantizando el salario de la categoría que ostente y siendo la prima la del nuevo puesto de trabajo, siempre teniendo en cuenta la máxima flexibilidad a la hora de aplicar los criterios. Todos los cambios de puesto de trabajo, se harán siempre siguiendo las normas legales y lo establecido en el vigente Convenio Colectivo.

Será órgano competente en esta materia el Servicio Técnico de Personal, quien informará a la Comisión de tiempos y puestos de trabajo. En las excepciones para su aplicación se precisará el informe favorable del Comité de Empresa.

Movilidad

1. La movilidad se podrá producir dentro de cada centro de trabajo y entre los centros de ENASA, dentro de una misma ciudad, con la exclusión de los traslados a fábrica Sagrera, que no se producirán, en base al previsto cierre inmediato de dicha factoría.

2. La movilidad supone la aceptación, en función de la producción de posible implantación de terceros turnos, si el trabajo lo requiere y previa comunicación de su necesidad y justificación por la Dirección ante el Comité de Empresa.

En caso de desacuerdo del Comité de Empresa, se someterá a la autoridad laboral.

3. Igualmente los citados planes van a significar la reconversión de empleados a directos, con arreglo a un plan de reconversión profesional que se establecerá en sus líneas generales y cantidades globales. Para poder ser aplicado, deberá ser informado favorablemente por el Comité de Empresa.

4. La aplicación en el tiempo, se hará según lo programado en el acuerdo inicial, y cualquier desacuerdo derivado de ésta, será sometido con resolución firme a un árbitro designado por ambas partes, o en su defecto, a la autoridad laboral. Entendiéndose por tal en Cataluña la Conselleria de Treball de la Generalitat.

La actuación del Servicio Técnico de Personal será de acuerdo con los siguientes criterios, siempre que las circunstancias del momento lo permitan y se acrediten ante el Comité.

a) Dentro de cada especialidad se tratará de cubrir con personal desplazado, siendo obligatorio el traslado para el personal afectado.

b) Caso de no existir personal desplazado, se tratará de cubrir entre el personal que se ofrezca voluntario, teniendo preferencia los que tengan mayor antigüedad en la Empresa con categoría y especialidad igual a los puestos a cubrir.

c) De no existir voluntarios, se atenderá a los trabajadores con menor antigüedad en la Empresa, por el siguiente orden:

c.1. Dentro del servicio, de entre las líneas con mayor índice de paro.

c.2. Se tendrá en cuenta al efectuar el traslado, las limitaciones para los puestos a cubrir por posibles C. F. D., según relación del Servicio Técnico de Personal.

c.3. Los trabajadores que por menor antigüedad les correspondiera, podrán ser trasladados, si el puesto a cubrir es de las mismas características que el que ocupan.

d) A igualdad de antigüedad en la Empresa, se adoptará el criterio de la modernidad en el puesto de trabajo, sección o servicio.

e) No se cambiará de puesto de trabajo a los mayores de cincuenta años.

Las excepciones requerirán el acuerdo del Comité de Empresa.

Los puestos de los trabajadores mayores de cincuenta años que sean directos y, con acuerdo, pasen a indirectos, serán cubiertos por trabajadores más jóvenes mediante su conversión de indirectos a directos.

En cuanto que la movilidad suponga una mejoría, ésta será totalmente aplicable.

IV.2. La Dirección tiene libertad respecto a los ingresos de nuevo personal en sus distintos centros de trabajo, según R. R. I. Como excepción se establece que los trabajadores que hubieran tenido o tengan la condición de eventuales, interinos o por tiempo cierto, tendrán preferencia absoluta de ingreso en la Empresa, esto es, serán los primeros ingresos que se produzcan en futuras posibilidades, siempre que reúnan las condiciones generales para dicho ingreso, y sean puestos de categoría que hubieran tenido u otra, si lo acordaran ambas partes.

Naturalmente, entrarán con la condición de trabajadores con contrato fijo.

IV.5. Se acentuará al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimentación de la permanencia en el puesto de trabajo, y a este respecto, se acentuarán las medidas sobre puntualidad, incluidas las de los autocarros, el fichaje en el puesto de trabajo, y utilización de los vestuarios, que permanecerán durante todo el tiempo posterior al de su imprescindible utilización cerrados, así como la limitación de utilización de las zonas de libre circulación. Asimismo, respecto de los tiempos de bocadillo, se extremarán todas las medidas para que se regule su utilización en periodos de tiempo concreto, de acuerdo con las normas de cada centro de trabajo.

IV.6. Se conviene que el porcentaje de permisos no retribuidos no puede exceder del 1 por 100 de la plantilla activa.

Los criterios sobre el régimen de permisos, ausencias, etc., queda unificado en todos los centros.

IV.7. El concepto de rendimiento habitual, se determina para cada centro de trabajo, según el R. R. I., artículo 20, punto 4, y las normas específicas de cada centro.

En las normas correspondientes a cada centro, se desarrollan las peculiaridades en los sistemas de incentivos aplicables. Se reitera el compromiso de mantener el rendimiento habitual.

CAPITULO V

V. Jornada de trabajos y horario

V.1. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, queda establecida en mil novecientas veinte horas de trabajo real para 1980.

V.2. Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo, se realizarán siguiendo el horario y calendario que se elabore en el seno de las Comisiones Paritarias de cada centro, (teniendo en cuenta que para la unificación del mismo durante todo el año, y recuperación homogénea de sábados, festivos y puentes, el horario de los sábados laborales que terminan al mediodía, se prolongará en áreas de esa uniformidad, de acuerdo con las normas específicas de cada centro).

V.3. El concepto de jornada especial, que se regula en este Convenio, por ser una beneficiosa y distinta de los conceptos legales de jornada máxima continuada y reducida, excluye la aplicación de las disposiciones legales que las regulen, según las normas específicas de cada centro.

V.4. Se mantiene el compromiso de la creación de un centro de empleo protegido.

CAPITULO VI

VI.1. Ordenación del salario

VI.1.1. Generalidades:

En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entenderá referida al concepto de percepciones brutas.

VI.1.2. En el presente Convenio se mantiene el régimen de separación de salario o incentivo.

En consecuencia:

- a) El salario es función de la clasificación profesional.
- b) El incentivo para cada puesto de trabajo es función de la importancia relativa del puesto y el esfuerzo, rendimiento o méritos de la persona que ocupa dicho puesto, cuya forma y condiciones de pago se regula en las normas correspondientes, para cada centro de trabajo, y los valores que figuran en las mismas.

A estos efectos, se determinan en la forma número 1 las agrupaciones de categorías profesionales que allí se señalan.

VI.1.3. En las salidas particulares autorizadas, se abonará únicamente el salario correspondiente a las horas de ausencia, no retribuyéndose la prima.

Todo permiso particular autorizado por razones muy justificadas, que exceda de quince horas, computado en días sucesivos o alternativos, por partes o fracciones, en definitiva, por acumulación de salidas o permisos particulares autorizados, tiene el carácter de «no retribuido» tanto por lo que se refiere a salario como a prima. Tal acumulación de salidas y permisos particulares autorizados han de estirarse en cómputo anual.

Si dichos permisos particulares autorizados por razones muy justificadas, no exceden de quince horas en cómputo anual, exclusivamente serán retribuidos en cuanto al salario.

VI.1.4. Con objeto de agilizar los actos de pago, se unifican las tablas salariales de todos los centros de trabajo de ENASA y COPSA.

Los actos de pago para todo el personal, serán por Banco y se efectuará mensualmente.

VI.2. Salario.

VI.2.1. Se unifican los conceptos de las tablas salariales de todos los centros de trabajo de ENASA y COPSA, fijándose como tales los siguientes:

- a) Salario convenio.
- b) Primas premio.
- c) Complemento ayuda.
- d) Adecuación salarial.
- e) Complementos personales o pluses.

VI.2.2. El nuevo salario convenio (SC) que se determine en lo sucesivo, no servirá de base para el cálculo de los pluses, para los que se fija un valor hora, a excepción del plus de antigüedad, que seguirá abonándose en función del salario mínimo interprofesional (SMIP) y el plus de tóxicos, penosos y peligrosos en fábrica de Barcelona, cuyas fórmulas de cálculo se respetarán. Este nuevo salario (SC) absorbe la paga de beneficios y especiales hasta el límite que permita la unificación de los niveles de tablas y de las categorías profesionales, encuadradas en cada uno de ellos.

VI.2.3. El exceso de las pagas especiales no absorbido por el SC, pasará a un nuevo concepto denominado adecuación salarial (AS) que recogerá, no solamente la diferencia por categorías en cada uno de los centros de trabajo, previo el ajuste que se determina en el apartado siguiente.

VI.2.4. Se elimina, como concepto salarial el incremento regulador, pasando una parte a premio y otra a adecuación salarial, en la cuantía y forma que a continuación se establece, todo ello con el fin de eludir repercusiones económicas:

Un importe equivalente a 15.723 pesetas incrementará el importe de premio, a través de un parámetro independiente, de forma que, en este mayor valor no pueda tener, en la fórmula de prima, ninguna incidencia la actividad y EM.

Comquiera que el incremento regulador de algunas categorías no alcanza el mencionado importe, la cuantía necesaria para completar las referidas 15.723 pesetas, será deducida de la adecuación salarial. Esta deducción será aplicable únicamente a aquellas categorías que tengan incremento regulador.

VI.2.5. Los Jefes de Equipo a partir de 1 de enero de 1980, tendrán tablas equivalentes a las de su categoría profesional y un valor plus Jefe de Equipo, que recoja la diferencia de percepciones, el cual se abonará en función de las horas establecidas en cada centro de trabajo. El valor de este nuevo plus será siempre revisado en la misma cuantía que el resto de los conceptos salariales, manteniéndose en fábrica de Valladolid la denominación actual.

VI.2.6. El plus nocturno tendrá un valor, en 31 de diciembre de 1979, equivalente al 25 por 100 del SIC, cuota aplicándose para fijar valores equivalentes para Barcelona, la fórmula de cálculo de este plus, salvando la incidencia del nuevo SC.

Para fijar este valor en Valladolid, se tomará el SIC como el resultado del SB-CPA.

Este concepto será necesariamente revisable en Convenio en el mismo porcentaje que el salario convenio.

VI.2.7. El salario convenio (SC), el plus de antigüedad (PA), y el plus Jefe de Equipo (PJE), se abonarán en catorce pagas, dos de las cuales serán objeto de pago necesariamente en los meses de julio y diciembre. El resto de las pagas se abonarán mensualmente.

VI.2.8. La eliminación de las tablas de los conceptos pagas especiales y de beneficios, traerá consigo una garantía por parte de la Empresa, a fin de que el personal que actualmente se encuentra en situación de servicio militar, el que, estando en

activo tenga prevista su incorporación a filas en un futuro, y los compromisos adquiridos por la Empresa para el ingreso de los alumnos procedentes de la EFP, garantía que se concreta en el establecimiento de doce pagas especiales que absorban las diferencias que se producirán entre las pagas extras de julio y diciembre en la actual unificación, y las percepciones totales que se retribuían en estas situaciones, en tablas anteriores.

Esta cantidad será revisable en el mismo porcentaje que el SC, de cada Convenio respectivo.

Los nuevos ingresos únicamente percibirán en esta situación las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

VI.2.9. Las presentes tablas salariales unificadas, (SU), recogerán la diferencia entre el premio de productividad que actualmente se abona en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, incrementado el concepto de adecuación salarial (AS) sobre la base del importe prometido, satisfecho en los tres últimos años.

VI.2.2. Salario individual.—Es el que individualmente corresponde a cada trabajador y que figura en la norma correspondiente.

VI.3. Complementos salariales.

VI.3.1. Subsección primera: Personales.

VI.3.1.1. Plus de antigüedad.—Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente cada uno de ellos, al valor que resulte por aplicación del 15 por 100 sobre los salarios de la Ordenanza Laboral vigente en cada momento, conforme al criterio seguido en Convenios anteriores. Se computará en razón de la totalidad de los años prestados a la Empresa, incluidos los períodos de prueba.

VI.3.1.2. Horas extraordinarias.—Se abonarán de acuerdo con los valores establecidos para cada una de las categorías con los trienios que a cada trabajador correspondan, según las tablas de cada centro.

VI.3.2. De cantidad y calidad.

VI.3.2.1. Generalidades.—Se devenga la prima por horas efectivas trabajadas, siempre que se haya alcanzado como mínimo el rendimiento habitual promedio de un mes.

No se abonará la prima de acuerdo con las normas específicas para cada centro, según el criterio siguiente:

- Período o tiempos de paro.
- Períodos o tiempos de trabajo no controlados.
- Descansos reglamentarios.
- Domingos y festivos.
- Gratificaciones de verano y Navidad.
- Pluses y premio.

VI.3.3. De puesto de trabajo.

VI.3.3.1. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.

El valor hora de trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos, se determinan según la norma respectiva, y se regula por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral en lo referente a la incidencia en un mismo puesto de trabajo de uno, dos o tres pluses de los antes mencionados una vez efectuados los oportunos trámites reglamentarios.

Una vez desaparecidas del puesto de trabajo las circunstancias de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, el productor adscrito al mismo dejará de percibir el plus correspondiente, de acuerdo con las normas específicas de cada centro.

Asimismo dejará de percibirlo cuando, aún manteniéndose dichas circunstancias, sea trasladado el trabajador a otro puesto donde no concurren.

En cada centro de trabajo se regulan de acuerdo con lo dispuesto por las autoridades laborales y sus peculiaridades.

VI.3.3.2. Plus Telefonistas y Perforistas.—Se mantiene el plus de Telefonistas por valor de 12,56 pesetas/hora, implantando un incentivo especial para el grupo de Perforistas. Se mantiene el plus de Perforistas únicamente para el personal que no tenga incentivo, siendo su valor de 8,60 pesetas/hora.

VI.3.3.3. Corretornos.—Para el personal que, por la índole de su puesto de trabajo, (corretornos), tenga que efectuar su jornada ordinaria en domingo o festivo, trasladando el descanso a cualquier otro día de la semana, se crea una gratificación de 1.000 pesetas por cada domingo o fiesta oficial en que tenga que trabajar.

Esta gratificación quedará automáticamente eliminada cuando desaparezca la circunstancia que lo motivara.

No tendrán derecho a esta gratificación aquellas personas que cuando fueron contratadas, su puesto exigía trabajo en domingos o festivos.

El término «fiesta» se regirá según el calendario laboral.

VI.3.4. De vencimiento superior al mes.

VI.3.4.1. Gratificaciones.—Verano (julio) y Navidad (diciembre), se abonarán las cantidades que para categoría profesional en la norma respectiva, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad y Jefe de Equipo, cuando corresponda.

El devengo de estas gratificaciones será en proporción al tiempo efectivamente trabajado, incluyendo como tal la enfermedad con baja de la Seguridad Social en proceso superior a cuatro días, enfermedad de los tres primeros días en cómputo

anual abonados por la Empresa, accidente de trabajo; servicio militar, enfermedad profesional y permisos o licencias retribuidos.

VI.3.4.2. Personal en situación de Servicio Militar.—Se garantiza por parte de la Empresa al personal que se encuentre en situación de Servicio Militar al firmar el presente Convenio, estando en activo en la plantilla de la Empresa, o bien pudiendo encontrarse en situación de alumno de la escuela de Formación Profesional, las diferencias que puedan producirse entre las pagas de julio y diciembre y el montante de la actual unificación de las tablas salariales, por la eliminación de los conceptos de pagas especiales y de beneficios, de acuerdo con los siguientes criterios:

Del montante total de los valores retributivos de los conceptos, pagas especiales, de beneficios y las dos extras que venían percibiéndose a los valores que figuran en la tabla de salarios para cada una de las categorías profesionales a 31 de diciembre de 1979, incrementados con el 10 por 100, se detraerán la suma de los valores que figuran en la tabla de salarios para cada categoría profesional para 1980, en los conceptos de pagas extras de julio y Navidad, cuya retribución percibirán íntegramente el personal en situación de Servicio Militar. Del montante restante se dividirá en doce mensualidades con objeto de que dicho personal devengue mensualmente las cantidades que le corresponda.

Esta cantidad será revisable en los mismos porcentajes de los salarios convenio de cada centro respectivo.

El personal de nuevo ingreso únicamente recibirá en esta situación de Servicio Militar, las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

CAPITULO VII

VII.1. Vacaciones. Su duración se establece en veintitrés días naturales para todo el personal en el ámbito de este Convenio, excepto para el personal de la plantilla de oficinas centrales y COPSAs, que será de veintiocho de acuerdo con lo pactado expresamente para dicho centro de trabajo.

Las horas de prima que se abonarán en vacaciones, serán las que se determinan en la norma correspondiente a cada centro.

VII.2. Complemento indemnización enfermedad o accidente no laboral.

a) En bajas inferiores a cuatro días, los tres primeros días se abonarán al 100 por 100 del salario convenio y solamente una vez al año.

b) Este punto ha de interpretarse en el sentido de que los tres vales amarillos o justificantes de asistencia médica sin baja, equivalen a veinticuatro horas de enfermedad.

Se entiende en periodos de tiempo laborable.

c) De uno a veinte días se abonará el 80 por 100 de los devengos mensuales.

d) De veintiún días en adelante, se abonará el 90 por 100 de las percepciones mensuales.

Los conceptos a abonar en los supuestos de los apartados c) y d) son los siguientes:

- Salario Convenio.
- Adecuación salarial.
- Prima o premio.
- Plus Jefe de Equipo.
- Plus antigüedad.
- Complemento ayuda.

VII.3. Complemento de indemnización por accidente de trabajo.—El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

VII.4. Becas. Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, se destinan las cantidades que figuran en la norma correspondiente, en los centros donde estén establecidos, para 1979 incrementados en un 10 por 100.

VII.5. Cursos de formación en seguridad e higiene.—La Empresa proseguirá su labor de formación a todos los niveles en materia de prevención de accidentes, en colaboración con los Organismos oficiales, y especialmente con el plan nacional de seguridad e higiene, cuidando, previos los estudios técnicos oportunos, el carácter preferente de las condiciones de trabajo en sus locales.

VII.6. Fondo social.—Con destino al fondo social se incrementarán los valores pactados en 1979, con el 10 por 100.

VII.7. Préstamos para vivienda.—Con el interés legal establecido para los préstamos para vivienda de protección oficial y siempre que se acredite suficientemente la necesidad de la adquisición por primera vez, o necesidad perentoria de una vivienda ante la Dirección de la Empresa, por ésta podrá concederse préstamos a reintegrar en diez años hasta un importe de 100.000 pesetas, será a propuesta del Comité de Empresa.

VII.8. Economato.—Todos los productores acogidos al ámbito del presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de los beneficios de economato o similar.

VII.9. Póliza de accidentes.—En las condiciones que actualmente tiene establecida la Empresa, y durante la vigencia de este Convenio, se mantendrán los beneficios de la póliza voluntaria de accidentes del anexo número 1.

VII.10. Concurso de sugerencias.—Queda regulado por las normas establecidas en el anexo número 2.

VII.11. El personal que no haya variado de situación respecto a la categoría profesional durante un periodo de veinticinco años, pasará a percibir las percepciones de la categoría o grupo superior, si lo hubiere, o el mínimo establecido.

VII.12. Adquisición vehículos ENASA.—Los trabajadores de la Empresa, gozarán de los mismos descuentos que se conceden a los concesionarios para la adquisición de los productos fabricados por ENASA, siendo los propios trabajadores interesados, quienes habrán de gestionar los medios de financiación y compra, así como las operaciones de «leasing», aceptándose las operaciones que admitan los Bancos para bienes de equipo.

VII.13. Ayuda escolar.—Se mantienen las cantidades en concepto de ayuda escolar a los valores de 1979, incrementados con un 10 por 100.

VII.14. Aportación de los trabajadores al presente Convenio.—Se concreta fundamentalmente en la aceptación de las condiciones siguientes:

— Aumento de productividad mediante la flexibilización en la implantación de métodos y como consecuencia de éstos, la revisión de tiempos que como máximo requerirán un plazo de quince días para su experimentación y aceptación. Todo ello en función de la profesionalidad de nuestra plantilla.

— La limpieza elemental de máquinas o en su defecto, de equipos de trabajo se realizará en tiempo de paro. Cuando se lleve a efecto, a juicio de la Dirección y parando la producción, este tiempo se abonará a no control.

En los casos en que la limpieza sea necesaria para continuar el proceso de trabajo, quedará incluida dentro de dicho proceso.

Todos los supuestos recogidos en los apartados anteriores se entienden referidos al puesto de trabajo en que normalmente está el operario de que se trate.

— Las aportaciones específicas de los trabajadores al presente Convenio, y que son peculiares en su centro de trabajo, se reflejan en la norma específica de cada centro.

Cláusula final

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, en lo no especificado expresamente en el mismo, se complementan con los acuerdos del plan 1.2.5. de reestructuración de ENASA publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 89, de fecha 12 de abril de 1980.

Quedan suprimidos los siguientes apartados: Párrafo 2.º del 1.1.3; apartados 1º y 2º del 1.2.2., V.4., párrafo 3.º del 6.2.1., VI.3.4.2., VII.5.

Norma 14

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR

Las materias no corregidas expresamente en el presente Convenio, que son objeto del Reglamento del Régimen Interior de la Empresa, se regularán por las normas contenidas en éste.

Norma 15

GRUPO DE EMPRESA

Con el fin de colaborar en el mejor empleo del ocio de los trabajadores y sus familias, la Empresa destinará una cantidad como presupuesto del Grupo de Empresa, que durante la vigencia del presente Convenio, ascenderá a 1.848.000 pesetas.

Norma 16

PAGAS ESPECIALES (SERVICIO MILITAR)

El personal que actualmente se encuentre en situación de Servicio Militar, el que estando activo tenga prevista su incorporación a filas en el futuro y los compromisos adquiridos por la Empresa para el ingreso de los alumnos procedentes de la Escuela de Formación Profesional, percibirán en concepto de pagas especiales, las cantidades que figuran en la siguiente tabla, además de las pagas extraordinarias de verano y nevidad, que figuran en la norma 13.

Las pagas especiales se abonarán en doce mensualidades, devengándose proporcionalmente el tiempo en situación de Servicio Militar.

Categoría	Total bruto año	Total bruto mes
Peón	147.293	12.274
Ordenanza	148.654	12.221
Especialista	141.874	11.831
Reproductor de Planos y Cortador de Planos	144.117	12.010
Auxiliares (Administrativo, Calgador, Organización, Laboratorio, Técnico Especialista y Técnico Oficina)	144.117	12.010
Auxiliares (Administrativo, Calgador, Organización, Laboratorio, Técnico Especialista, Técnico Oficina, Reproductor de Planos, Cortador de Planos) cinco años de antigüedad	149.497	12.458

Categoría	Total bruto año	Total bruto mes
Almacenero	144.117	12.010
Oficial tercero	138.573	11.548
Conductor de grúas y palas cargadoras.	152.085	12.674
Oficiales segundo (Administrativo, Comisionado Gestiones, Analista Laboratorio, Delineante, Técnico Organización y Técnico Especialista) Vigilante y Guarda Jurado	149.497	12.458
Técnico Asistencia segundo	149.497	12.458
Oficiales segundo (operarios)	149.307	11.859
Oficiales primero (Administrativo, Comisionado Gestiones, Analista Laboratorio, Delineantes, Técnico Organización y Técnico Especialista)	143.230	11.936
Capataz y Conductor	143.230	11.936
Oficiales primero (operarios)	143.397	11.950

Nota: Cualquier categoría distinta a las que figuran en la presente tabla, que se encuentre en Servicio Militar o pudiera reincorporarse en el futuro, se les dará el mismo tratamiento.

NORMAS ESPECIFICAS PARA FABRICA DE MADRID

Norma 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

El presente Convenio se remite en materia de clasificación profesional, a las disposiciones del capítulo V, del Reglamento de Régimen Interior, con las variaciones que se recogen en las modificaciones introducidas por la legislación laboral.

En materia de desplazados, se arbitrarán fórmulas para resolver esta cuestión en el seno de la Comisión Mixta.

1.1. *Principios generales.*—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de las plazas nuevas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, no obstaculiza a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

Los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, y que se describen en el Reglamento de Régimen Interior, son asimismo enunciativos, sin que la definición pueda tener carácter exhaustivo en cuanto a los trabajos propios de cada calificación laboral, por lo que los productores deben ejecutar todos los trabajos que les sean ordenados dentro del concepto legal de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta para negarse a realizar los mismos.

1.2. *Reclasificación profesional.*—Como consecuencia de la aplicación de los criterios de clasificación establecidos en el presente Convenio, los productores que figuran en los registros y ficheros de la Empresa, ostentando oficio o profesión distinta a la que realmente desempeñan, han de ser objeto de regularización para adecuar su situación de hecho.

A este fin, el Servicio Técnico de Personal, ha de detectar las situaciones irregulares que puedan existir y entrevistará a los productores afectados, quienes puedan optar por dos soluciones:

1a) Aceptar el cambio de profesión u oficio al que efectivamente desempeña, firmando al efecto el oportuno documento.

2a) Mantener la profesión y oficio con que consta en los registros y ficheros a partir de cuya decisión, que también constará por escrito, figurará en un fichero especial de «personal desplazado en espera de ocupación de plaza idónea», para ser destinado a labores propias de su profesión y oficio, cuando haya vacante idónea de la categoría que ostente.

1.3. *Clasificación general.*—A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

1) Mano de obra:

1.1. No cualificados.
1.2. Profesionales de oficio.

2) Subalternos.
3) Administrativos.
4) Técnicos:

4.1. Técnicos titulados.
4.2. Técnicos no titulados.

4.2.1. Técnicos de Taller.
4.2.2. Técnicos de Oficina.
4.2.3. Técnicos de Laboratorio.
4.2.4. Técnicos especializados.
4.2.5. Técnicos de Ventas y Post-Ventas.
4.2.6. Técnicos de IBM.

5) Personal en formación, menor de dieciocho años.

Agrupación de categorías

Grupo I:

Aspirante catorce años.
Aspirante quince años.
Aspirante dieciséis años.
Aspirante diecisiete años.
Peón.

Grupo II:

Ordenanza.
Vigilante.
Especialista.
Camarera.

Grupo III:

Reproductor de Planos.
Cortador de Planos.
Telefonistas.
Enfermero.
Calcador.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Laboratorio.
Auxiliar de Organización.
Auxiliar Técnico Especialista.
Auxiliar Técnico Oficina.
Almacenero.
Oficial tercera Profesionales de oficio.
Cocinero auxiliar.

Grupo IV:

Oficial Administrativo de segunda.
Conductor de grúas y palas cargadoras.
Comisionado de Gestiones de segunda.
Analista de Laboratorio de segunda.
Delineante de segunda.
Técnico de Organización de segunda.
Técnico Especialista de segunda.
Técnico de Asistencia de segunda.
Enfermero con cinco años de antigüedad.
Telefonista «A».
Oficiales de segunda Profesionales de oficio.
Almacenero (cinco años de antigüedad).
Recepcionista.
Conserje.
Vigilante.
Guarda Jurado.

Grupo V:

Conductor.
Oficial Administrativo de primera.
Comisionado de Gestiones de primera.
Analista de Laboratorio de primera.
Delineante de primera.
Técnico de Organización de primera.
Técnicos Especialistas de primera.
Oficiales de primera Profesionales de oficio.
Cocinero principal.
Capataz.
Cabo de Guardas.

Grupo VI:

Oficial Administrativo «A».
Técnico Organización de primera «A».
Técnico Especialista de primera «A».
Encargado.
Encargado de Comedor.
Jefe de Bomberos.
Vendedor.
Delineante de primera «A».
Analista de Laboratorio de primera «A».
Técnico de Asistencia de primera.
Técnico de Asistencia del MOP de segunda.
Fotógrafo.
Jefe de Guardas.

Grupo VII:

Jefe de Cocina.
Maestro de segunda.
Jefe Administrativo de segunda.
Jefe de Sección de Laboratorio de segunda.
Delineante Proyectista.
Jefe de Organización de segunda.
Jefe Técnico Especialista de segunda.
Técnico Inspector de segunda.
Técnico de Asistencia MOP de primera.

Grupo VIII:

Avudante Técnico Sanitario.
Jefe Técnico Especialista de primera.

Maestro de Taller.
Graduado Social.
Maestro Industrial.
Delineante proyectista «A».
Jefe de Sección de Laboratorio de primera.
Jefe de Organización de primera.
Perito.
Jefe Administrativo de primera.
Técnico Inspector de primera.
Asistente Social.
Jefe Inspector de Vigilancia.
Técnico Inspector MOP.
Fisioterapeutas.

Grupo IX:

Jefe de Taller.
Perito «A».
Técnico Inspector Jefe.
Técnico Inspector Jefe MOP.
Delineante Proyectista Jefe.
Grupo X:
Ingenieros y Licenciados.
IBM:
Programador Básico.
Operador Periférico.
Programador de aplicaciones.
Operador de Consola.
Programador de Sistemas.
Jefe de Sala de Ordenadores.
Analista de Aplicaciones.
Analista de Sistemas.

Norma 2

PROMOCION

2.1. La promoción puede efectuarse por tres procedimientos,

- a) Por concurso-oposición.
- b) Regularización de las categorías por Comisión Mixta.
- c) Libre designación de la Dirección de la Empresa.

a) Concurso-oposición: Se cubrirán por este procedimiento todas las vacantes que se produzcan en la plantilla de personal hasta los niveles de mando intermedio inclusive, a excepción de las categorías que se especifican en el procedimiento c).

Antes de convocar las vacantes se dará prioridad para ocuparlas a los desplazados, siempre a título de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses. Transcurrido el plazo referido, los desplazados ocuparán definitivamente las vacantes, siendo condición indispensable el informe favorable del Jefe de Servicio.

Si no se cubriese con personal desplazado, se tendrá en cuenta, antes de convocar las plazas, lo previsto en el 2.12 (personal anto sin plaza).

b) Regularización de las categorías: El personal que venga desempeñando un puesto de trabajo, si éste resulta de superior categoría en la revisión de las funciones según valoración, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo, elevará propuesta de clasificación a la Dirección de la Empresa sin otro trámite.

c) Libre designación. La Dirección de la Empresa podrá proveer por libre designación, además de lo previsto en el 2.13, las vacantes de Vigilante, Guarda Jurado, Cabo de Guardas, Jefe de Guardas, Bombero, Jefe de Bomberos, Jefes de primera, Maestros de Taller, Delineantes, Proyectistas «A», Técnicos Inspector de primera, Técnicos Inspector MOP, Jefes de Taller, Técnicos Inspector Jefe, Técnicos Inspector Jefe MOP, Programadores de Sistemas, Jefes de Sala de Ordenadores, Analistas de Aplicaciones, Analistas de Sistemas, Técnicos titulados y mandos superiores.

2.2. Opción al concurso oposición.—Se puede optar:

- A categoría del mismo nivel y distinto grupo profesional.
- A categorías superiores:
 - del mismo grupo profesional.
 - de distinto grupo profesional.

2.3. Requisitos para tomar parte en el concurso-oposición.

a) Tener una antigüedad mínima de dos años en la Empresa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

b) Llevar un año, por lo menos, en la categoría últimamente obtenida, a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

c) Para las categorías de mando intermedio, objeto de concurso, podrán optar en primera convocatoria los trabajadores que ostenten la categoría inmediata inferior.

Cuando la plaza sacada a concurso-oposición quede desierta, se dará opción a todos los demás productores.

d) A niveles operacionales de IBM (Programadores Básicos y Programadores Periféricos), se podrán presentar todos los productores según los requisitos generales.

Para los puestos de Operador de Consola y Programador de Aplicaciones podrán optar los Oficiales de primera de las di-

tintas especialidades y los Capataces, en primera convocatoria, y en segunda convocatoria se aplicará lo previsto en el apartado c) de este mismo apartado.

2.4. Circunstancias que incapacitan para tomar parte en el concurso-oposición.—Además de la falta de concurrencia a los requisitos necesarios para optar (2.3.), cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según los servicios médicos de la Empresa.

b) Sanciones por faltas muy graves en los doce meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

c) Estar en situación de excedencia voluntaria o forzosa a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

d) Estar en situación de enfermedad o accidente, a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

e) Haberse presentado con resultados negativos a prueba análoga en los seis meses anteriores a la finalización del plazo de admisión de solicitudes y a la realización de las pruebas prácticas.

2.5. Anuncio del concurso-oposición.—La Empresa, a través de los tablones de aviso específicos de concursos-oposición, anunciará las vacantes o puestos a cubrir.

Los días 1 y 15 de cada mes, y por un período no inferior a cinco días laborables, permanecerán las convocatorias correspondientes para información del personal.

Se fijará un plazo no superior a siete días de la fecha inicial de la convocatoria para la presentación de instancias, que se entregarán en el Servicio Técnico de Personal.

2.6. Entrega de programas.—En el plazo de siete días a contar desde el cierre a la admisión de instancias, se publicará en los tablones de concursos la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, entregándose simultáneamente a cada uno de ellos, por el Servicio de Técnicas de Personal, el programa de materias sobre las que han de versar los ejercicios teórico-prácticos.

2.7. Pruebas.—El concurso-oposición constará de:

- a) Pruebas prácticas.
- b) Pruebas teóricas.
- c) Pruebas psicotécnicas:

a) Pruebas prácticas: A partir de la admisión de los candidatos a participar en el concurso, se podrán celebrar las pruebas prácticas siempre de carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de examen.

b) Pruebas teóricas: Superadas las pruebas prácticas se celebrarán, a partir de los treinta días de entrega de los programas, las pruebas teóricas que tendrán también carácter eliminatorio.

c) Pruebas psicotécnicas: Se celebrarán a continuación de las teóricas.

La convocatoria se procurará que quede resuelta en un plazo de ciento quince días.

2.8. Tribunal de examen.—Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

Presidente: Profesor de la Escuela de Formación Profesional de la Empresa.

Vocales:

a) Un representante de la Dirección de la Empresa, normalmente el Jefe del Servicio o persona por él delegada, de la plaza o plazas cuya vacante o vacantes hayan de cubrirse.

b) Dos representantes sindicales del grupo profesional a que pertenezcan la vacante o vacantes objeto del concurso. Dichos representantes serán miembros del Comité de Empresa v enlaces sindicales de fábrica.

c) Un miembro del Servicio de Técnicas de Personal que actuará como Secretario.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos, de órganos o personas de la Empresa o ajenas a la misma.

2.9. Puntuación.—Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos distribuidos como sigue:

	Puntos
a) Méritos especiales:	
Procedencia de las Escuelas o Centros de Formación de la Empresa	3
b) Antigüedad:	
Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de	24
c) Prueba práctica:	
Máximo de	40
d) Prueba teórica:	
Máxima de	24

	Puntos
e) Prueba psicotécnica:	
Máximo de	9
Total	100

En las pruebas de carácter eliminatorio habrá que obtener, como mínimo, el 50 por 100 de la puntuación de cada una de ellas para poder aprobar.

2.10. *Aptos para puestos de mando intermedio.*—Los declarados aptos por el Tribunal de examen que pasen a desempeñar puestos de nivel de mando intermedio, ocuparán la plaza en período de prueba, durante un máximo de tres meses. Al término de este período de prueba si el informe, que obligatoriamente deberá emitir el Jefe del Servicio, es satisfactorio, se clasificará al candidato definitivamente en la categoría; si el informe es desfavorable, entendiéndose en este caso que no es apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

2.11. *Plaza para ocupar el puesto.*—El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada por concurso-oposición se fija en un mes, contando desde la fecha que se fije en el acta de concurso-oposición.

2.12. *Aptos sin plaza.*—Para el personal que, habiendo superado la puntuación mínima establecida en el apartado 2.9, y que no hubiese ocupado alguna de las plazas sacadas a concurso-oposición, el Servicio de Técnicas de Personal abrirá una ficha de personal apto sin plaza, al objeto de poder cubrir vacantes en un futuro, por riguroso orden de puntuación.

La validez de los exámenes de los aptos sin plaza tendrá carácter permanente, siendo condición necesaria y suficiente superar un período de prueba para obtener la categoría según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Niveles operacionales: Dos meses.
- b) Niveles de mando: Tres meses.

Al término del período de prueba, el Jefe de Servicio informará al Servicio de Técnicas de Personal con objeto de clasificar al candidato, si fuere afirmativo. Si el informe fuese negativo, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo, decidirá al respecto.

2.13. *Plazas desiertas.*—Cuando las plazas sacadas a concurso-oposición queden desiertas, se podrán cubrir libremente por la Dirección de la Empresa.

En caso contrario, el Tribunal de examen propondrá al candidato, de acuerdo con el criterio de puntuación del apartado 2.9, siendo condición haber aprobado la prueba práctica.

Si fuese preciso, el candidato propuesto deberá seguir un curso de perfeccionamiento.

2.14. *Cursillos básicos para promoción.*—En el caso de que existan productores con edad mínima de cuarenta años, que, habiendo superado la prueba práctica no superen la teórica, se procederá a la celebración de un cursillo, siempre que el grupo a formar sea de diez a quince productores, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

Este personal que haya superado con aprovechamiento el cursillo, entrará a formar parte del fichero de personal apto sin plaza a continuación de los productores que así resulten en los concursos.

Norma 3

ORGANIZACION DEL TRABAJO

3.1. Período de prueba.

3.1.1. Personal de nuevo ingreso.

A) Empleados.—Entre el día inicial del período de prueba y el fin de aquel mes, percibirá:

- Salario Convenio, adecuación salarial y complemento ayuda.
- Grupo del puesto.

B) Operarios indirectos.—Durante el primer mes el mismo tratamiento que en el apartado A).

C) Operarios directos.—Durante el primer mes percibirá:

- Salario Convenio, adecuación salarial y complemento ayuda.
- Valor h/prima PHR 60.
- Grupo del puesto.

3.1.2. Resto de personal.—Adaptación a puestos de trabajo diferentes.

Se considera posible un período de adaptación como máximo de quince días laborables, con flexibilidad en algunos puestos específicos.

a) Empleados.—Se abonará el premio con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y actividad que en cada mes se obtenga.

B) Operarios indirectos:

B.1. A puestos indirectos.—Se abonará la prima con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y actividad y calidad de la línea o agrupación en que esté encuadrado.

B.2. A puestos directos.—Se abonará prima promedio del mes anterior.

C) Operarios directos:

C.1. A puestos directos.—Se abonará prima promedio del último mes.

C.2. A puestos indirectos.—Se abonará prima con la EM que acredite, el grupo del puesto y la actividad y calidad de la línea o agrupación en que esté encuadrado.

En los casos en que el período de adaptación sea superior a quince días, serán objeto de estudio y propuesto al Departamento de Relaciones Industriales quien resolverá en cada caso.

Durante el período de adaptación de los operarios directos, sus horas y trabajos realizados no entrarán en la actividad de la cadena.

3.2. Cursillos en jornada ordinaria.

3.2.1. Personal de nuevo ingreso:

A) Empleados.—Tratamiento correlativo al apartado A) del punto 3.1.1.

B) Operarios indirectos.—Tratamiento correlativo al apartado B) del punto 3.1.1.

C) Operarios directos.—Tratamiento correlativo al apartado C) del punto 3.1.1.

3.2.2. Resto de personal.

A) Empleados.—Tratamiento correlativo al apartado A) del punto 3.1.2.

B) Operarios indirectos.—Tratamiento correlativo al apartado B.1.) del punto 3.1.2.

C) Operarios directos.—Tratamiento al apartado C.1.) del punto 3.1.2.

3.3. *Cursillos en jornada extraordinaria en fábrica y/o en el exterior.*—A todo el personal se le abonará la gratificación de 125 pesetas día.

3.4. Tiempos de exámenes en concurso-oposición.

A) En jornada ordinaria: Se abonará la prima a precio promedio del último mes para los operarios directos.

Para empleados y operarios indirectos a los mismos valores que el resto de horas del mes.

B) En jornada extraordinaria: Se pagarán las horas extraordinarias y la prima, o premio según lo indicado en el apartado A).

3.5. *Trabajo exterior.*—Cuando los trabajos realizados en el exterior no sean de cadena, se abonará a prima promedio del último mes.

Para los empleados y operarios indirectos, se abonará el premio o prima a los mismos valores que el resto de las horas del mes.

Norma 4

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo se realizarán siguiendo el horario que se elabore por la Comisión Paritaria del Convenio.

Durante la vigencia del Convenio, los turnos de noche tenderá a ser suprimidos, si las condiciones de trabajo lo permiten.

El concepto de jornada especial que se regula en este Convenio por ser más beneficiosa y distinta de los conceptos legales de jornada máxima continuada y reducida, excluye la aplicación de las disposiciones legales que las regulan.

Norma 5

ATENCIONES SOCIALES

Vacaciones.—Su duración se establece en veintitrés días naturales para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo.

Las horas de prima que se abonarán en vacaciones son las de multiplicar por ocho los días laborables de las mismas.

Becas.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, se fija la cantidad de 400.000 pesetas.

Transportes.—El transporte de los productores que habitan en Madrid y pueblos limítrofes, se seguirá prestando a cargo de la Empresa, con los mismos itinerarios de punto de partida y regreso actualmente existentes.

Calendario laboral.—En la primera reunión de la Comisión Mixta de aplicación y vigilancia del Convenio, se confeccionará el calendario laboral que regirá durante la vigencia del mismo.

Fiestas de Reyes.—Todos los productores con hijos en edades hasta nueve años cumplidos, percibirán por este concepto, una gratificación anual que se determinará en la C. M. A. V.

Norma 6

ORDENACION DE SALARIOS

Tabla de valores para horas extraordinarias

	Con 50 % de recargo	
	Sin antigüedad	Valor cada trienio
Peón	208,87	8,41
Ordenanza	221,84	8,30
Ordenanza (5 años de antigüedad)	229,58	8,50
Carrarera	221,84	8,32
Especialista	221,84	8,50
Especialista 5 años	229,58	8,53
Especialista J. E.	266,21	8,50
Especialista J.E. 5 años	275,49	8,53
Cortador de Planos	229,58	8,30
Reproductor de Planos	229,58	8,30
Teléfono	229,58	8,33
Enfermero	229,58	8,32
Auxiliar Administrativo	229,58	8,46
Auxiliar de Laboratorio	229,58	8,46
Auxiliar de Organización	229,58	8,60
Auxiliar Técnico Especialista	229,58	8,60
Auxiliar Técnico de Oficina	229,58	8,46
Calcador	229,58	8,46
Auxiliar Administrativo 5 años	236,88	8,72
Auxiliar de Laboratorio 5 años	236,88	8,60
Auxiliar de Organización 5 años	236,88	8,72
Auxiliar Técnico Especialista 5 años	236,88	8,72
Auxiliar Técnico de Oficina 5 años	236,88	8,72
Reproductor de Planos 5 años	236,88	8,72
Cortador de Planos 5 años	236,88	8,72
Calcador 5 años	236,88	8,72
Almacenero	229,58	8,45
Cocinero auxiliar	229,58	8,32
Oficial de tercera	229,58	8,53
Oficial de tercera J.E.	275,49	8,53
Oficial de segunda Administrativo	236,88	8,72
Comisionado de Gestiones de segunda	236,88	8,72
Analista de Laboratorio de segunda	236,88	8,60
Delineante de segunda	236,88	8,72
Técnico de Organización de segunda	236,88	8,72
Técnico Especialista de segunda	236,88	8,72
Técnico de Asistencia de segunda	236,88	8,53
Conductor de grúa y pala cargadora	236,88	8,62
Recepcionista	236,88	8,72
Telefonista «A»	236,88	8,72
Conserje	236,88	8,50
Vigilante	236,88	8,32
Guarda Jurado	236,88	8,33
Almacenero 5 años	236,88	8,45
Enfermero	236,88	8,32
Oficial de segunda	236,88	8,64
Oficial de segunda J.E.	284,25	8,64
Cabo Guardas	256,82	8,52
Cocinero principal	256,82	8,49
Oficial de primera Administrativo	256,82	8,94
Comisionado de Gestiones de primera	256,82	8,94
Analista de Laboratorio de primera	256,82	8,87
Delineante de primera	256,82	8,94
Técnico de Organización de primera	256,82	8,94
Técnico Especialista de primera	256,82	8,94
Capataz	256,82	8,53
Conductor	256,82	8,62
Oficial de primera	249,75	8,73
Oficial de primera J.E.	299,70	8,73
Oficial de primera «A» Administrativo	291,32	8,94
Analista de Laboratorio de primera «A»	291,32	8,87
Delineante de primera «A»	291,32	8,94
Técnico de Organización de primera «A»	291,32	8,94
Técnico Especialista de primera «A»	291,32	8,94
Vendedor	291,32	8,69
Técnico de Asistencia de primera	291,32	8,69
Técnico de Asistencia de segunda MOP	291,32	8,69
Encargado de comedor	291,32	8,69
Jefe de Bomberos	291,32	8,69
Jefe de Guardas	291,32	8,69
Fotógrafo	274,37	8,94
Encargado	291,32	8,69
Jefe de Cocina	308,96	8,69
Técnico Inspector de segunda	308,96	8,92
Técnico de Asistencia	308,96	8,92
Delineante Proyectista	308,96	9,33
Jefe de segunda Administrativo	308,96	9,26
Jefe de Laboratorio de segunda	308,96	9,23
Jefe de Organización de segunda	308,96	9,26
Jefe Técnico Especialista de segunda	308,96	9,26
Maestro de segunda	308,96	8,92
Técnico Inspector de primera	339,74	9,00
Técnico Inspector MOP	339,74	9,00

Con 50 % de recargo

	Con 50 % de recargo	
	Sin antigüedad	Valor cada trienio
Maestro Industrial	339,74	9,17
Maestro de Taller	339,74	9,00
Delineante Proyectista «A»	339,74	9,33
Jefe Administrativo de primera	339,74	8,49
Jefe de Laboratorio de primera	339,74	9,60
Jefe de Organización de primera	339,74	9,33
Jefe Técnico Especialista de primera	339,74	9,33
Jefe Inspector de Vigilancia	339,74	9,49
Asistente Social	365,48	10,12
Fisioterapeuta	365,48	10,12
Graduado Social	365,48	9,47
Avudante Técnico Sanitario	365,48	10,12
Perito v Perito «A»	365,48	10,12
Anarejador	365,48	10,12
Jefe de Taller	361,26	9,47
Técnico Inspector Jefe	361,26	9,47
Técnico Inspector Jefe MOP	361,26	9,47
Delineante Proyectista Jefe	361,26	9,47
Programador Básico	248,82	8,94
Operador Periferia	256,82	8,94
Programador de Aplicaciones	308,96	9,26
Operador de Consola	308,96	9,26
Programador Sistema	339,74	9,49
Jefe Sala de Ordenadores	339,74	9,49
Analista de Aplicaciones	365,48	10,12
Analista de Sistema	365,48	10,12

Norma 7

PLUS DE JEFE DE EQUIPO

El valor del plus de Jefe de Equipo es el que figura en la tabla de salarios correspondiente.

Jefes de Equipo «que no ejercen».—Cobrarán todas las percepciones propias de su categoría más el plus «Jefe de Equipo congelado» que a continuación se determina:

	Importe anual	Valor hora
Especialista Colectivo de Fábrica	49.349	14,51
Especialista Colectivo de Fundación	49.349	14,51
Especialista Colectivo de Fábrica (5 años de antigüedad)	51.100	15,03
Especialista Colectivo Fundación (5 años de antigüedad)	51.100	15,03
Oficial de tercera Colectivo de Fábrica	51.100	15,03
Oficial de tercera Colectivo de Fundación	51.100	15,03
Oficial de segunda Colectivo de Fábrica	53.700	15,79
Oficial de segunda Colectivo Fundación	53.700	15,79
Oficial de primera Colectivo de Fábrica	46.750	13,75
Oficial de primera Colectivo Fundación	46.750	13,75

Norma 8

TABLA DE VALORES HORA «PLUS NOCTURNO»

Grupo	Categorías	Pesetas/hora
Operarios		
I	Peón	29,01
	Especialista	30,80
	Especialista 5 años de antigüedad	31,87
III	Oficial de tercera	31,87
IV	Oficial de segunda	32,88
V	Oficial de primera	34,67
Empleados		
II	Ordenanza	31,22
	Ordenanza	32,31
	Camarrera	31,22
III	Reproductor de Planos	32,31
	Cortador de Planos	32,31
	Telefonistas y Enfermeros	32,31
	Auxiliares	32,31
	Auxiliares, Reproductor de Planos y Cortador de Planos 5 años de antigüedad	33,34
	Almacenero	32,31
	Cocinero auxiliar	32,31

Grupo	Categorías	Pesetas/hora
IV	Conductor grúa y palas cargadoras	33,34
	Oficiales de segunda, Vigilantes y Guardas Jurados	33,34
	Técnico de Asistencia de segunda	33,34
	Recepcionista	33,34
	Telefonista «A», Conserje	33,34
	Almacenero y Enfermero 5 años de antigüedad	33,34
V	Cocinero principal	36,14
	Oficiales de primera y Cabo de Guardas. Capataz y Conductor	36,14
VI	Oficiales de primera «A»	41,00
	Vendedor	41,00
	Técnico de Asistencia de primera y Técnico de Asistencia MOP de segunda	41,00
	Encargado de comedor	41,00
	Jefe de Bomberos y Jefe de Guardas	41,00
	Fotógrafo	38,62
	Encargado	41,00
VII	Jefe de Cocina	43,49
	Técnico Inspector de segunda y Técnico de Asistencia MOP de primera	43,49
	Delineante Proyectista	43,49
	Jefes de segunda	43,49
	Maestro de segunda	43,49
VIII	Técnico Inspector de primera y Técnico Inspector MOP	47,82
	Maestro Industrial	47,82
	Maestro de Taller	47,82
	Delineante Proyectista «A»	47,82
	Jefes de primera y Jefe Inspector de Vigilancia	47,82
	Asistente Social y Fisioterapeuta	51,44
	Graduado Social	51,44
	Ayudante Técnico Sanitario	51,44
	Perito	51,44
IX	Delineante Proyectista «A» (Graduado Superior)	47,82
	Jefes de primera (Graduado Superior)	47,82
	Jefe de Taller, Técnico Inspector Jefe, Técnico Inspector Jefe MOP y Delineante Proyectista Jefe	50,85
	Perito «A» y Aparejador	51,44
IBM	Programador Básico y Operador de Periféricas	36,14
	Programador de Aplicaciones y Operador de Consola	43,49
	Programador de Sistema y Jefe de Sala de Ordenadores	47,82
	Analista de Aplicaciones	51,44
	Analista de Sistemas	51,44

Norma 9
TRABAJOS TOXICOS, PELIGROSOS O EXCEPCIONALMENTE PENOSOS

Este plus se abona a los valores siguientes:

- Si incide un plus, 8,60 pesetas/hora.
- Si inciden dos pluses, 10,12 pesetas/hora.
- Si inciden tres pluses, 12,23 pesetas/hora.

Una vez que desaparezca del puesto las circunstancias de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad, el productor adscrito al mismo, dejará de percibir el plus correspondiente.

Norma 10

PLUS DE PERMANENCIA EN TALLER PARA EL PERSONAL EMPLEADO DE FUNDICION

Grupo	Pesetas/hora
9	12,82
8	12,82
7	12,82
6	12,82
5	11,74
4	10,48
3	8,82

Este plus se percibirá cuando por sus funciones, tenga que permanecer en el taller, desde el 50 por 100 de sus horas de trabajo.

Fundición regulará los tiempos de permanencia, siendo estos valores absorbibles cuando desaparezcan las circunstancias que los otorgaron.

Norma 11

PRIMA OPERARIOS

Fórmulas

1. Colectiva directa Fábrica:

$$PH\ 78\ P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 31,7407$$

$$PH\ 78\ P = (-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 31,7407$$

2. Colectiva indirecta Fábrica:

$$PH\ 78\ P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 72,6300\ (EM - 0,972) + 22,3878$$

$$PH\ 78\ P = (-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 72,6300\ (EM - 0,972) + 22,3878$$

3. Colectiva directa (Fundición, P. A., Celdas y M. E.):

$$PH\ 77\ P = (-0,063 + 0,05\ PHR)\ I + 31,0885$$

$$PH\ 77\ P = (-0,830 + 0,015\ PHR)\ I + 31,0885$$

4. Colectiva indirecta (Fundición, P. A., Celdas y M. E.):

$$PH\ 77\ P = (-0,063 + 0,005\ PHR)\ I + 72,6300\ (EM - 0,972) + 21,7244$$

$$PH\ 77\ P = (-0,830 + 0,015\ PH)\ I + 72,6300\ (EM - 0,972) + 21,7244$$

5. Fórmulas montaje vehículos:

Grupo	PHR 70	70 PHR 78	PHR 78
I	$P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 31,7407$...	$(-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 38,7176$...	$(-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 38,7176$...
II	$P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 31,7407$...	$(-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 39,3309$...	$(-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 39,3309$...
III	$P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 31,7407$...	$(-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 39,7247$...	$(-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 39,7247$...
IV	$P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 31,7407$...	$(-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 41,4355$...	$(-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 41,4355$...
I-VII	$P = (-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 31,7407$...	$(-0,136 + 0,005\ PHR)\ I + 42,7331$...	$(-0,921 + 0,015\ PHR)\ I + 42,7331$...

6. Jefes de Equipo:

6.1. Mod. Indep.: Col. Directa Dca.	20,5920
6.2. Mod. Indep.: Col. Indirecta Fca.	11,2391
6.3. Mod. Indep.: Col. Directa Fund.	19,9398
6.4. Mod. Indep.: Col. Indirecta Fund.	10,5757
6.5. Mod. Indep.: Col. Directa Montaje vehi.	

Grupo	PH 70	PH 70
I	20,5920	27,5639
II	20,5920	28,1822
III	20,5920	28,5760
IV	20,5920	30,2868
V-VI-VII	20,5920	31,5844

7. Baremo del Incentivo Vehículo firmado cadenas 286 y 287) Montaje vehículos:

Porcentaje paro (paro + PH - 74)	Porcentaje paro			
	0-60	60-70	70-80	80-90
10-20	1,45	5,20	6,87	8,54
20-30	1,45	5,70	7,59	9,47
30-40	1,45	6,36	8,54	10,71
40-50	1,45	7,24	9,82	12,40
50-60	1,45	8,54	11,68	14,82
60-100	1,45	10,56	14,60	18,65

PHR 74: Las horas correspondientes a trabajos no directamente productivos o sin tiempo controlado o concedido, efectuadas por productores directos, se abonarán a PHR 74.

Asimismo se abonarán a PHR 74 las horas invertidas por productores directos, en:

— Limpieza total de instalaciones de fábrica (pintura de naves, puertas, instalaciones, etc.).

— Reparación de vallas, redes metálicas que circundan el perímetro de fábrica, etc.

— Perfeccionamientos de los acopios, stocks, etc., estableciendo orden en el almacenamiento, etc.

Todas estas horas, excepto las que se refieren a trabajos no directamente productivos, tendrán su incidencia en el PHR del personal indirecto.

Coficiente I:

Grupo	I
I	126,548
II	135,185
III	140,077
IV	165,110
V	183,422
VI	190,230
VII	215,483

Calidad:

Grupo	Pesetas/hora y punto calidad
I	1,90
II	2,03
III	2,10
IV	2,48
V	2,75
VI	2,99
VII	3,23

Valores hora paro:

— Valor hora paro hasta 10 por 100 ... 26,94
 — Valor hora paro exceso 10 por 100 ...

Grupo	Fábrica	Fund. P. Aux., etc.
I	47,74	56,08
II	49,72	58,70
III	50,89	60,22
IV	56,47	67,56
V	60,59	73,02
VI	64,15	77,72
VII	67,86	82,57

Grupo de prima idóneos para el personal operario:

Peón	I
Especialista	III
Oficial de tercera	IV
Oficial de segunda	V
Oficial de primera	VI

Norma 12

FORMULA Y COEFICIENTE I PARA PREMIO DE EMPLEADOS

Fórmula:

$$(-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}) + 0,565 (\text{EM}-1) \cdot I + 30,5133$$

Categoría	Coficiente I
Grupo II:	
Ordenanza	126,452
Ordenanza (5 años)	125,969
Cararera	63,071
Grupo III:	
Telefonista	125,969
Enfermero	125,969
Reproductor de Planos y Cortador	125,969
Calador	133,055
Auxiliar Administrativo	133,055
Auxiliar de Laboratorio	133,055
Auxiliar de Organización	133,055
Auxiliar Técnico Especialista	133,055
Auxiliar Técnico de Oficina	133,055
Almacenero	133,055
Cocinero auxiliar	81,563
Grupo IV:	
Conserie	145,996
Vigilante y Guarda Jurado	145,996
Enfermero (5 años)	145,996
Oficial de segunda Administrativo	145,996
Comisionado de Gestiones de segunda	145,996
Analista de Laboratorio de segunda	145,996

Categoría	Coficiente I
Delineante de segunda	145,996
Técnico de Organización de segunda	145,996
Técnico Especialista de segunda	145,996
Almacenero (5 años)	145,996
Recepcionista	145,996
Telefonista «A»	145,996
Conductor de grúa y pala cargadora	157,065
Técnico de Asistencia de segunda	143,471
Grupo V:	
Oficial de primera Administrativo	166,553
Comisionado de Gestiones de primera	166,553
Analista de Laboratorio de primera	166,553
Delineante de primera	166,553
Técnico de Organización de primera	166,553
Técnico Especialista de primera	166,553
Capataz	166,553
Conductor	166,553
Cocinero principal	87,361
Cabo de Guardas	166,553
Grupo VI:	
Oficial de primera Administrativo «A»	193,866
Analista de Laboratorio de primera «A»	193,866
Delineante de primera «A»	193,866
Técnico de Organización de primera «A»	193,866
Técnico Especialista de primera «A»	193,866
Encargado	196,692
Vendedor	196,692
Jefe de Bomberos	196,692
Técnico de Asistencia de primera	196,692
Técnico de Asistencia MOP de segunda	196,692
Jefe de Guardas	196,692
Fotógrafo	200,072
Encargado de Comedor	164,398
Grupo VII:	
Jefe de Cocina	209,820
Maestro de segunda	206,137
Delineante Proyectista	206,137
Técnico Inspector de segunda	206,137
Técnico de Asistencia MOP de primera	206,137
Jefe Administrativo de segunda	209,820
Jefe de Sección de Laboratorio de segunda	209,820
Jefe de Organización de Segunda	209,820
Jefe Técnico Especialista de segunda	209,820
Grupo VIII:	
Avudante Técnico Sanitario	181,615
Perito	181,615
Maestro de Taller	204,919
Técnico Inspector de primera	204,919
Maestro Industrial	204,919
Técnico Inspector MOP	204,919
Graduado Social	181,615
Asistente Social	181,615
Fisioterapeuta	181,615
Delineante Proyectista «A»	230,296
Jefe de Sección de Laboratorio de primera	233,984
Jefe Administrativo de primera	233,984
Jefe de Organización de primera	233,984
Jefe Técnico Especialista de primera	233,984
Jefe Inspector de Vigilancia	233,984
Grupo IX:	
Técnico Inspector Jefe	251,259
Técnico Inspector Jefe MOP	251,259
Jefe de Taller	251,259
Delineante Proyectista Jefe	251,259
Perito «A» y Aparejador	362,615
Jefe de Organización de primera	288,377
Jefe Administrativo de primera	288,377
Jefe de Sección de Laboratorio de primera	288,377
Jefe Técnico Especialista de primera	288,377
Delineante Proyectista «A»	288,377
IBM:	
Programador Básico	166,553
Operador Periféricas	166,553
Operador de Consola	209,820
Programador de Aplicaciones	209,820
Jefe de Sala de Ordenadores	233,984
Programador de Sistemas	233,984
Analista de Aplicaciones	296,762
Analista de Sistemas	362,615

Nota: Los Auxiliares, Reproductores y Cortadores de Planos, con cinco años de antigüedad en la Empresa, tienen el mismo coeficiente I que los Oficiales de segunda (empleados).

Norma 13
TABLA DE PERCEPCIONES BRUTAS

Categoría profesional	S o M	D o I	Salario Convenio		Pagas extras terreno y Navidad	Adecuación salarial		Complemento ayuda mes	Valor hora prima o premio	Valor hora calidad
			Día	Mes		Hora	Mes			
Grupo I										
Peón (Fca.)	S	I	1.296,48		38.894	4,41		2.564	56,57	6,08
Peón (Fund., Aux., etc.)	S	I	1.296,48		38.894	4,41		2.564	66,70	6,08
Grupo II										
Ordenanza	M	I		40.863	40.863		1.943	2.564	62,63	
Ordenanza (cinco años antigüedad)	M	I		42.484	42.484		744	2.564	62,51	
Camarera	M	I		40.863	40.863		1.943	2.564	48,53	
Especialista (Fca.)	S	I	1.346,08		40.382	3,54		2.564	60,08	6,72
Especialista (Fund., P. Aux., etc.)	S	I	1.346,08		40.382	3,54		2.564	71,46	6,72
Especialista (Fca.)	S	D	1.346,08		40.382	3,54		2.564	67,46	6,72
Especialista (Fund., P. Aux., etc.)	S	D	1.346,08		40.382	3,54		2.564	78,76	6,72
Con cinco años de antigüedad:										
Especialista (Fca.)	S	I	1.399,44		41.983			2.564	60,08	6,72
Especialista (Fund., P. Aux., etc.)	S	I	1.399,44		41.983			2.564	71,46	6,72
Especialista (Fca.)	S	D	1.399,44		41.983			2.564	67,40	6,72
Especialista (Fund., P. Aux., etc.)	S	D	1.399,44		41.983			2.564	78,76	6,72
Grupo III										
Reproductor de Planos y Cortador de Planos	M	I		42.484	42.484		744	2.564	62,51	
Telefonista y Enfermero	M	I		42.484	42.484		744	2.564	62,51	
Auxiliares (Administrativo, Calcador, Organ., Laborat., Tecn. Espta. y Tecn. Oficina)	M	I		42.484	42.484		746	2.564	64,30	
Auxiliares (Administrativo, Calcador, Orgtn., Laborat., Tecn. Espta., Técnico Oficina, Rep. Planos y Cortador)	M	I		43.778	43.778		2.040	2.564	67,60	
Planos, cinco años de antigüedad	M	I		42.484	42.484		746	2.564	64,30	
Almacenero	M	I		42.484	42.484		744	2.564	67,60	
Cocinero Auxiliar	M	I		42.484	42.484		744	2.564	64,30	
Oficial 3.º (Fca.)	S	I	1.399,44		41.983			2.564	66,33	7,94
Oficial 3.º (Fund., P. Aux., etc.)	S	I	1.399,44		41.983			2.564	78,87	7,94
Oficial 3.º (Fca.)	S	D	1.399,44		41.983			2.564	73,65	7,94
Oficial 3.º (Fund., P. Aux., etc.)	S	D	1.399,44		41.983			2.564	87,20	7,94
Grupo IV										
Conductor de grúa y pala cargadora	M	I		42.484	42.484		3.550	2.564	70,41	
Oficial 2.º (Admto., Comis., Gest., Anal. Laboat., Delineante, Técnico, Org. Técn. Espta., Vigiliante y Guardia Jurado)	M	I		43.778	43.778		2.040	2.564	67,60	
Técn. Asistencia 2.º	M	I		43.778	43.778		845	2.564	66,96	
Recepcionista	M	I		43.778	43.778		2.040	2.564	67,60	
Telefonista "A" y Conserje	M	I		43.778	43.778		2.040	2.564	67,60	
Almacenero y Enfermero (cinco años de antigüedad)	M	I		43.778	43.778		2.040	2.564	67,60	
Oficial 2.º (Fca.)	S	I	1.442,08		43.262			2.564	70,99	8,80
Oficial 2.º (Fund., P. Aux., etc.)	S	I	1.442,08		43.262			2.564	86,14	8,80
Oficial 2.º (Fca.)	S	D	1.442,08		43.262			2.564	78,31	8,80
Oficial 2.º (Fund., P. Aux., etc.)	S	D	1.442,08		43.262			2.564	93,47	8,80
Grupo V										
Cocinero principal	M	I		45.606	45.606			2.564	52,70	
Oficial 1.º (Admto., Gest. Anal. Laboratorio, Dite., Tecn. Org. y Técnico Especialista)	M	I		45.606	45.606		1.754	2.564	72,82	

Capataz, Conductor y Cabo Guardas ...	M	I	45.606	45.606	45.606	1.754	2.564	72,82	9,57
Oficial 1.ª (Fca.) ...	S	I	45.070	45.070	45.070		2.564	75,08	9,57
Oficial 1.ª (Fund., P. Aux., etc.) ...	S	I	45.070	45.070	45.070		2.564	82,39	9,57
Oficial 1.ª (Fca.) ...	S	D	45.070	45.070	45.070		2.564	98,94	9,57
Oficial 1.ª (Fund., P. Aux., etc.) ...	S	D	45.070	45.070	45.070		2.564		
Grupo VI									
Oficial 1.ª A (Admivo., Anál. Laboratorio, Dite., Técn. Org. y Técn. Especialista) ...	M	I	50.301	50.301	50.301	103	2.564	79,76	
Vendedor ...	M	I	50.301	50.301	50.301	103	2.564	80,47	
Técnico Asistencia 1.ª y Técnico Asistencia 2.ª MOP ...	M	I	50.301	50.301	50.301	3.470	2.564	80,47	
Encargado Comedor ...	M	I	50.301	50.301	50.301	103	2.564	72,27	
Jefe Bomberos y Jefe Guardas ...	M	I	50.301	50.301	50.301	1.305	2.564	80,47	
Fotógrafo ...	M	I	48.047	48.047	48.047	1.305	2.564	81,33	
Encargado ...	M	I	52.522	52.522	52.522	2.082	2.564	80,47	
Grupo VII									
Jefe Cocina ...	M	I	54.029	54.029	54.029	2.446	2.564	83,81	
Téc. Inspec. 2.ª y Técn. Asist. 1.ª MOP.	M	I	54.029	54.029	54.029	803	2.564	82,87	
Delineante Proyectista ...	M	I	54.029	54.029	54.029	2.007	2.564	82,87	
Jefe 2.ª (Admivo., Laborat., Técn. Organización y Técn. Especialista) ...	M	I	54.029	54.029	54.029	2.446	2.564	83,81	
Maestro 2.ª ...	M	I	54.029	54.029	54.029	2.609	2.564	82,87	
Grupo VIII									
Téc. Inspec. 1.ª y Técn. Inspector MOP ...	M	I	57.630	57.630	57.630	431	2.564	82,56	
Maestro Industrial ...	M	I	57.630	57.630	57.630	2.207	2.564	82,56	
Maestro Taller ...	M	I	57.630	57.630	57.630	2.838	2.564	82,56	
Delineante Proyectista «A» ...	M	I	57.630	57.630	57.630	2.502	2.564	89,01	
Jefe 1.ª (Admivo., Laborat., Técn. Organización, Técn. Especialista y Jefe Insp. Vig.) ...	M	I	57.630	57.630	57.630	3.134	2.564	89,94	
Asistente Social y Fisioterap. ...	M	I	57.630	57.630	57.630	5.889	2.564	76,64	
Graduado Social ...	M	I	57.630	57.630	57.630	5.575	2.564	76,64	
Ayudante Técnico Sanitario ...	M	I	57.630	57.630	57.630	5.965	2.564	76,64	
Perito ...	M	I	57.630	57.630	57.630	6.934	2.564	76,64	
Grupo IX									
Delineante Proyectista «A» (grupo superior) ...	M	I	60.168	60.168	60.168		2.564	103,76	
Jefe 1.ª (Admivo., Laborat., Técn. Organización, Técn. Especialista) (grupo superior) ...	M	I	60.168	60.168	60.168	604	2.564	103,76	
Jefe Taller, Técn. Insp. Jefe, Técn. Inspector Jefe MOP y Delineante Proyectista Jefe ...	M	I	60.168	60.168	60.168	4.748	2.564	94,33	
Perito «A» y Aparejador ...	M	I	60.168	60.168	60.168	5.400	2.564	122,62	
Grupo X									
Ingeniero, Licenc. y Asim. de ingreso.	M	I	68.504	68.504	68.504		2.564	9,24	
Ingeniero, Licenc. y Asim. superada prueba ...	M	I	68.504	68.504	68.504		2.564	52,56	
Ingeniero, Licenc. buena adaptación ...	M	I	68.504	68.504	68.504		2.564	104,98	
Grupo XI									
Programad. Básico y Op. Periférica ...	M	I	45.606	45.606	45.606	1.754	2.564	72,82	
Programad. Aplicac. y Op. Consola ...	M	I	54.029	54.029	54.029	2.128	2.564	83,81	
Programad. Sistema y Jefe Sala Ordenador ...	M	I	57.630	57.630	57.630	3.027	2.564	89,04	
Analista Aplicaciones ...	M	I	60.168	60.168	60.168	5.725	2.564	105,89	
Analista Sistemas ...	M	I	60.168	60.168	60.168	6.244	2.564	122,62	

Salario Convenio: 12 pagas empleados y 325 días operarios. Pagas extras: Dos pagas, empleados y operarios. Adecuación salarial: 12 pagas empleados y 2.920 horas operarios

JEFES DE EQUIPO

Categoría profesional	D o I	Salario Convenio Día	Plus Jefe Equipo		Pagas extras verano y Navidad	Adecuación salarial hora	Complemento ayudas mes	Valor hora prima	Valor hora calidad
			Hora	Año					
Grupo II									
Especialista (Fca.)	I	1.346,08	21,44	72.896	40.382	7,72	2.564	48,98	6,72
Especialista (Fund. y Prod. Auxil.) Con cinco años de antigüedad	I	1.346,08	21,44	72.896	40.382	7,72	2.564	60,36	6,72
Especialista (Fca.)	I	1.399,44	21,97	74.698	41.983	4,23	2.564	48,98	6,72
Especialista (Fund. y Prod. Auxil.)	I	1.399,44	21,97	74.698	41.983	4,23	2.564	60,36	6,72
Grupo III									
Oficial 3.ª (Fca.)	I	1.399,44	21,97	74.698	41.983	4,53	2.564	55,21	7,94
Oficial 3.ª (Fund. y Prod. Auxil.)	I	1.399,44	21,97	74.698	41.983	4,53	2.564	68,76	7,94
Grupo IV									
Oficial 2.ª (Fca.)	I	1.442,08	24,74	84.116	43.262	2,29	2.564	59,84	8,80
Oficial 2.ª (Fund. y Prod. Auxil.)	I	1.442,08	24,74	84.116	43.262	2,29	2.564	75,01	8,80
Grupo V									
Oficial 1.ª (Fca.)	I	1.502,32	23,63	80.342	45.070	1,22	2.564	63,86	9,57
Oficial 1.ª (Fund. y Prod. Auxil.)	I	1.502,32	23,63	80.342	45.070	1,22	2.564	80,43	9,57

Salario Convenio: 365 días. Plus Jefe Equipo: 3.400 horas. Pagas extras: Dos pagas. Adecuación salarial: 2.920 horas. Complemento ayuda: 12 pagas. Prima: 2.072 horas, PH = 78, E = 1. Calidad: Puntos 3,2 y 2.072 horas.

PARTE ESPECIFICA DEL CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDIENTE A «ENASA» OFICINAS CENTRALES Y «COMERCIAL PEGASO, S. A.»

Norma 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

Igual que Fábrica de Madrid, incluyendo las siguientes modificaciones en:

Grupo I (añadir):

Azafata de Mantenimiento «B».

Grupo II (añadir):

Azafata de Mantenimiento «A».

Norma 2

PROMOCION

Igual que Fábrica de Madrid, sustituyendo Fábrica de Madrid por «ENASA» (Oficinas Centrales) y «Comercial Pegaso, S. A.».

Norma 3

ORDENACION DE SALARIO

Forma y condiciones de pago del salario individual

Para el personal empleado la obtención del importe diario del salario individual resulta de aplicar la fórmula:

$$Sid = \frac{SI \times 12}{360}$$

En la que:

Sid = Salario individual diario.

SI = Salario individual mensual = Salario inicial Convenio, incrementado con el plus de antigüedad propio.

12 = Meses del año.

360 = Trece meses por treinta días.

El abono del salario individual (SI), se efectúa por períodos mensuales y, en consecuencia, dicho salario comprende los importes de domingos y festivos.

No da derecho a la percepción del salario individual diario (Sid), la concurrencia de cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando un productor sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo. Deducción de los días naturales de sanción multiplicados por Sid.

b) En los permisos no retribuidos que con tal carácter pudieran concedérseles: Por los días naturales que comprende el mismo.

Norma 4

COMPLEMENTOS

De calidad y cantidad

Premio.—Se abonará a los valores determinados en la norma 8 y en función de 2.072 hora ordinarias anuales, incluidas las correspondientes vacaciones.

Las horas ordinarias a premio, abonables mensualmente, son el resultado de dividir por 12 las horas anuales a premio, regularizándose como en la actualidad.

El límite inferior del coeficiente de estimación de méritos es 1. Para el personal de nuevo ingreso, durante el primer mes de trabajo en la Empresa, se le aplicará la fórmula indicada en la norma 8.

Horas de premio durante el período de vacaciones.—El premio de vacaciones se abonará en función de diecinueve días a razón de ocho horas diarias (152 horas).

De vencimiento superior al mes

Gratificaciones de verano (julio) y Navidad (diciembre).—Se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran en la norma 8, adicionándose a los mismos el importe del plus de antigüedad, en cuantía equivalente a treinta días.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado de acuerdo a lo determinado en la parte general de este Convenio en esta materia.

De puesto de trabajo

Plus extrasalarial de las Telefonistas y Télex.—El grupo profesional de las Telefonistas y personal del Télex, mientras siga con su actual sistema de trabajo (turno horario, relevo), distinto del que se realiza en otros centros de 18,48 pesetas brutas por hora de presencia. Si se produjera una equiparación de condiciones de trabajo con otros centros, en cuanto a turnos, horario y relevos, dejará de abonarse este complemento aplicándose las condiciones generales de los demás centros.

Plus extrasalarial «pool» mecanográfico.—Se establece un plus extrasalarial de 12,54 pesetas, hora de presencia, para el «pool» mecanográfico de la Dirección Financiera; se fija en base a las especiales características de esta forma de trabajo, sin que estas condiciones sean extensibles ni a las formas ni a los Centros.

Norma 5

TABLA DE VALORES PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Azafata de Mantenimiento «B» ...	208,97	8,41
Azafata de Mantenimiento «A» ...	221,84	8,30
Ordenanza ...	221,84	8,30
Vigilante ...	221,84	8,32
Guarda Jurado ...	221,84	8,33
Ordenanza 5 años ...	229,58	8,50
Vigilante 5 años ...	229,58	8,54
Guarda Jurado 5 años ...	229,58	8,54
Camarera ...	221,84	8,32
Especialista ...	221,84	8,50
Especialista 5 años ...	229,58	8,53
Especialista J. E. ...	226,21	8,50
Reproductor de Planos ...	229,58	8,30
Telefonista ...	229,58	8,33
Enfermero ...	229,58	8,32
Auxiliar Administrativo ...	229,58	8,46
Auxiliar de Laboratorio ...	229,58	8,46
Auxiliar de Organización ...	229,58	8,60
Auxiliar Técnico Especialista ...	229,58	8,46
Auxiliar Técnico de Oficina ...	229,58	8,46
Calcador ...	229,58	8,46
Auxiliar Administrativo 5 años ...	236,88	8,72
Auxiliar de Laboratorio ...	236,88	8,60
Auxiliar de Organización ...	236,88	8,72
Auxiliar Especialista ...	236,88	8,72
Auxiliar Técnico Oficina 5 años ...	236,88	8,72
Reproductor Planos ...	236,88	8,72
Calcador 5 años ...	236,88	8,72
Almacenero ...	229,58	8,45
Cocinero auxiliar ...	229,58	8,32
Oficial de tercera ...	229,58	8,53
Oficial de tercera J. E. ...	275,49	8,53
Oficial de segunda Administrativo ...	236,88	8,72
Comisionado Gestiones de segunda ...	236,88	8,60
Analista Laboratorio de segunda ...	236,88	8,72
Delineante de segunda ...	236,88	8,72
Técnico Organización de segunda ...	236,88	8,72
Técnico Especialista de segunda ...	236,88	8,53
Técnico de Asistencia de segunda ...	236,88	8,62
Conductor grúa y pala cargadora ...	236,88	8,72
Telefonista «A» ...	236,88	8,52
Cabo de Guardas ...	236,88	8,50
Conserje ...	236,88	8,45
Almacenero 5 años ...	236,88	8,32
Enfermero ...	236,88	8,64
Oficial de segunda ...	365,48	10,12
Avudante Técnico Sanitario ...	365,48	10,12
Perito ...	365,48	10,12
Apareador ...	361,26	9,47
Jefe de Taller ...	361,26	9,47
Técnico Inspector Jefe ...	361,26	9,47
Técnico Inspector Jefe MOP ...	361,26	9,47
Delineante Projectista Jefe ...	256,82	8,94
Programador Básico ...	256,82	9,26
Operador Periférica ...	308,96	9,26
Programador de Aplicaciones ...	308,96	9,49
Operador de Consola ...	339,74	9,49
Programador de Sistemas ...	339,74	10,12
Jefe de Sala de Ordenadores ...	365,48	10,12
Analista de Aplicaciones ...	365,48	10,12
Analista de Sistemas ...	365,48	10,12

Norma 6

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

1. Durante la vigencia del presente Convenio la jornada se establece de siete horas diecisiete minutos a quince horas quince minutos.
2. La reducción de horas de trabajo efectivo, se aplicará al periodo de vacaciones.
3. En la primera reunión de la Comisión Mixta se presentarán los calendarios laborales que regirán durante la vigencia del presente Convenio, teniendo en cuenta que, para la unificación del mismo durante todo el año y recuperación homogénea de sábados festivos y puentes el horario de los sábados

laborables que terminen al mediodía, se prolongará en aras de esa uniformidad.

4. Se implantará el horario flexible en Oficinas Centrales y «COPSA», dadas las peculiaridades de estos centros será sobre la base del actualmente existente aquél que permita en la entrada un retraso entre las siete horas diecisiete minutos y las ocho horas treinta minutos y la salida desde las catorce horas treinta minutos, hasta las quince horas quince minutos.

La recuperación se efectuará en el mes siguiente en horario comprendido entre las dieciséis y las diecinueve horas, teniendo en cuenta que el mismo es un horario flexible y no una aplicación ni precedente de jornada partida.

Desaparece la figura del artículo 20 del IV Convenio Colectivo, que define las horas extras de fuerza mayor, y sólo tendrá este calificativo las legales. Si por este motivo no se cubrieran con personal idóneo las necesidades de horario de tarde, la Dirección podrá contratar personal adecuado en jornada partida, para cubrir las necesidades que se recogen en el artículo 20 del IV Convenio Colectivo.

5. Para los mandos superiores se establecerán los debidos acuerdos, a fin de garantizar la correcta organización y control del trabajo.

6. Si durante la vigencia del Convenio se dictan o aplican normas legales estableciendo otras jornadas más favorables, se estará a lo dispuesto por las mismas.

7. Rezagados.—Se admite una tolerancia en la entrada de hasta ocho minutos. A partir de ocho minutos y hasta quince dará lugar en todos los casos a una prolongación de diez minutos sobre el horario normal de salida que se efectuará a partir de la hora fijada para la salida normal y en el propio día en que se haya sufrido el retraso.

Las entradas no justificadas, realizadas después de los primeros quince minutos de la jornada, serán objeto del tratamiento previsto en la norma 4 sobre horario flexible, y de no cumplirse esta norma, se dará el tratamiento de carácter general para los retrasos.

Este horario es de aplicación exclusiva en el edificio de General Sanjurjo, 2. Previa a su ejecución, la Dirección informará del sistema y peculiaridades del mismo.

Norma 7

ATENCIONES SOCIALES

Vacaciones.—La duración para el personal de la plantilla de «ENASA» (Oficinas Centrales), y «Comercial Pegaso, Sociedad Anónima», será de veintiocho días naturales. Las horas para el abono del premio durante el periodo de vacaciones será de 152 horas.

Becas y ayuda social.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, así como para ayuda social, se destinan 299.700 pesetas al año.

Préstamos para viviendas.—Con el interés legal establecido para los préstamos para vivienda de protección oficial y siempre que se acredite suficientemente la necesidad de la adquisición por primera vez o necesidad perentoria, de una vivienda ante la Dirección de la Empresa, por ésta podrán concederse préstamos a reintegrar en el plazo máximo de diez años y hasta un importe máximo de cien mil (100.000) pesetas.

Ayuda escolar.—En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor, entre tres y nueve años, la cantidad de 333 pesetas por mes, durante diez meses de cada año.

Fiesta de Reyes.—Todos los productores con hijos en edades hasta nueve años cumplidos, percibirán por este concepto una gratificación anual de acuerdo a los valores siguientes:

- Niños de cero a tres años, 125 pesetas.
- Niños de cuatro a siete años, 200 pesetas.
- Niños de cinco a nueve años, 350 pesetas.

Norma 8

TABLA DE SALARIOS

La misma de Fábrica de Madrid.

Norma 9

FORMULA Y COEFICIENTE I APLICABLE PARA EL PREMIO DEL PERSONAL MENSUAL

Fórmula de premio personal empleado:

$$P = (-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}_2) + 0,565 (\text{E. M.} - 1) + 30,5123$$

Fórmula para el personal de nuevo ingreso durante el primer mes de trabajo en la Empresa:

$$P = (0,331 + 0,0075 \text{ PHR}_1) + 0,565 (\text{E. M.} - 1) + 30,5133$$

En las que:

- P = Premio.
- PHR₂ = 78.
- PHR₁ = 60.
- E. M. = Coeficiente de estimación de méritos.

1 = Coeficiente por categoría profesional.
Horas anuales de presencia a efectos de cálculo de premio anual: 2.072.

Categorías y coeficiente I: Lo mismo que en fábrica de Madrid.

Norma 10

APORTACIONES ESPECIFICAS

Limitación a utilizar la sala del relax en el período de tiempo comprendido entre las diez y las doce horas de la mañana. Fuera de estas horas, la permanencia exigirá autorización expresa especial, lo que no excluye que por el período habitual deba de recabarse la correspondiente. Esta norma es de aplicación a todo el personal de Oficinas Centrales y COPSA.

Norma 11

TABLAS PLUS NOCTURNO

La misma que Fábrica de Madrid.

NORMAS ESPECIFICAS PARA FABRICAS DE BARCELONA

Norma 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. Grupo I:

Peón.

Grupo II:

Ordenanza.
Reproductor de Planos.
Especialista.

Grupo III:

Mozo Especialista de Almacén.
Especialista «A».
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar de Laboratorio.
Auxiliar Técnico de Oficina.
Auxiliar Técnico Especializado.

Grupo IV:

Capataz de Peones.
Oficial de tercera.
Auxiliar de Organización.
Almacenero.
Telefonista.
Conductor C.

Grupo V:

Vigilante.
Oficial de segunda.
Oficial Administrativo de segunda.
Oficial de Laboratorio de segunda.
Comisionado de Gestiones de segunda.
Técnico Especializado de segunda.

Grupo VI:

Comisionado de Gestiones de primera.
Conductor.
Oficial de primera.
Oficial Administrativo de primera.
Analista de Laboratorio de primera.
Fotógrafo.
Cabo de Guardas.
Delineante de segunda.
Capataz Especialista.
Ayudante de Operador.
Técnico Especializado de primera.

Grupo VII:

Delineante de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Programador de tercera.

Grupo VIII:

Jefe de Equipo.
Oficial Administrativo de primera «A».
Técnico Especializado de primera «A».
Analista de Laboratorio de primera «A».
Oficial de primera E.

Grupo IX:

Técnico de Organización de primera.
Maestro de segunda.
Jefe Administrativo de segunda.
Delineante Proyectista.

Programador de segunda.
Operador.
Jefe Técnico Especializado de segunda.
Encargado.

Grupo X:

Maestro de Taller.
Jefe de segunda de Laboratorio.
Delineante Proyectista «A».
Técnico de Organización de primera «A».
Programador de primera.

Grupo XI:

Jefe Administrativo de primera.
Jefe de Taller.
Jefe de Organización de segunda.
Jefe Técnico Especializado de primera.
Jefe de Laboratorio de primera.

Grupo XII:

Perito.
Asimilado a Perito.
Delineante Proyectista con mando.
Analista Programador.
Jefe de Organización de primera.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.

Grupo XIII:

Ingenieros.
Licenciados y Asimilados.

Grupo XIV:

Aspirantes de catorce años.
Aspirantes de quince años.
Aspirantes de dieciséis años.
Aspirantes de diecisiete años.

Grupo XV:

Aspirantes aptos de quince años.
Aspirantes aptos de dieciséis años.
Aspirantes aptos de diecisiete años.

1.2. Definiciones de determinadas funciones especiales. Auxiliares.—Los Auxiliares Técnicos de Oficina, de Laboratorio, Administrativos y Calcadores, cuando lleven más de cinco años de prestación de servicio en el cargo, se les reconocerá las categorías de Delineante de segunda, Analista de segunda de Laboratorio y Oficial Administrativo de segunda.

En lo referente a prima o premio, cobrarán el correspondiente al puesto de trabajo que ocupen. En cuanto a las demás condiciones seguirán rigiéndose por las señaladas en el anexo 2.º de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El importe a percibir en caso de enfermedad por estos productores, será el correspondiente al V grupo de categorías.

Los Técnicos Especializados han quedado encuadrados de acuerdo con los resultados de la calificación de los puestos de trabajo; por tanto, no es de aplicación lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior, referente a equiparación.

1.3. Asistente Social.—Asistente Social es el productor que, habiendo efectuado los estudios adecuados, cumple sus funciones prestando asistencia social a los productores que lo precisen o a sus familiares y desarrolle su trabajo fundamentalmente fuera del ámbito de la fábrica.

Bonificaciones voluntarias por enfermedad y accidentes de trabajo.—No le serán abonadas estas bonificaciones, percibiendo en compensación las percepciones íntegras del salario y premio durante los días de enfermedad, hasta un máximo de 180 días ininterrumpidos, y, en caso de accidente de trabajo, por el tiempo que dure la incapacidad temporal derivada del mismo.

Las prestaciones económicas de SOE o del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, en su caso, le serán abonadas en la cuantía que corresponda, y, a su vez deducidas del importe conjunto del salario y premio.

Estos productores estarán sujetos a todo lo dispuesto en el texto del presente CCS en cuanto a horarios y prolongaciones de jornada se refiera.

Asimilado a Perito.—Esta categoría se concede excepcionalmente a aquellos Jefes de Taller que, por la importancia del trabajo efectuado, sean merecedores de ella, careciendo de la titulación académica necesaria. La concesión de la categoría es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Norma 2

PROMOCION

1. Generalidades.—Las categorías de cada puesto de trabajo, se determina mediante la aplicación del manual de valoración vigente, cuyo sistema es el de asignación de puntos por factor.

La suma de los puntos de los factores de selección —instrucción, experiencia, iniciativa y trabajo de los demás—, determina la categoría profesional del puesto, según las siguientes tablas de equivalencia:

Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás:

Categoría profesional	De	A
Administrativos:		
Auxiliar	—	110
Oficial de segunda	111	155
Oficial de primera	156	200
Oficial de primera «A»	201	240
Jefe de segunda	241	290
Jefe de primera	291	—
Técnico de Laboratorio:		
Auxiliar	—	110
Analista de segunda	111	150
Analista de primera	151	189
Analista de primera «A»	190	240
Jefe de segunda de Laboratorio	241	300
Jefe de primera de Laboratorio	301	—
Técnicos de Oficina:		
Auxiliar	—	140
Delineante de segunda	141	190
Delineante de primera	191	260
Delineante Proyectista	261	310
Delineante Proyectista «A»	311	360
Delineante Proyectista con mando	361	—
Mando de Taller:		
Oficial de primera Jefe de Equipo	—	220
Encargado	221	285
Maestro de Taller	286	325
Jefe de Taller	326	—
Técnicos de Organización:		
Auxiliar	—	170
Técnico de Organización de segunda	171	230
Técnico de Organización de primera	231	290
Técnico de Organización de primera «A»	291	323
Jefe de Sección de Organización de segunda	324	370
Jefe de Sección de Organización de primera	371	—
Técnicos especializados en manejo de Ordenadores:		
Ayudante de Operador	—	170
Programador de tercera	171	230
Programador de segunda y Operador	231	290
Programador de primera	291	323
Analista Programador	324	—
Técnicos Especializados:		
Auxiliar Técnico Especializado	—	110
Técnico Especializado de segunda	111	155
Técnico Especializado de primera	156	200
Técnico Especializado de primera «A»	201	240
Jefe Técnico Especializado de segunda	241	290
Jefe Técnico Especializado de primera	291	—
Personal de Taller Escala para trabajos de serie:		
Especialista «A»	54	113
Oficial de tercera	114	160
Oficial de segunda	161	204
Oficial de primera	190	216
Oficial de primera E.	217	—

2. La promoción puede efectuarse por tres procedimientos:

— Regulación de la categoría profesional; concurso-oposición; libre designación.

En cualquier caso, es requisito indispensable el no haber ascendido en un año como mínimo, con independencia del respeto a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo, respecto a la retribución de los trabajos de superior categoría (consolidación de la percepción del salario inicial de Convenio de la categoría, correspondiente al puesto de trabajo ocupado, cuando dicha ocupación se prolongue cuatro meses o más). Cuando la plaza sacada a concurso queda desierta, se dará opción a los productores comprendidos en el grupo inmediato inferior.

Se requerirá la autoridad expresa de Dirección al personal directo que opte a categoría de indirecto y al jornalero que opte a categoría de mensual.

3. Regulación de la categoría profesional.—En caso de llevar más de cuatro meses cubriendo una plaza de categoría superior, le será concedida la misma automáticamente. No obstante, si el mando lo solicitase, deberá someterse a una prueba de aptitud.

El personal con más de cincuenta años, que ocupe durante más de cuatro meses, un puesto de categoría superior, se le reconocerá sin más requisitos la citada categoría, siempre que medie informe del Jefe del Servicio de que desempeña las funciones a su satisfacción, con el visto bueno del Director.

4. Concurso-oposición.

2.1. Provisión de vacantes por concurso-oposición.—Esta materia está regulada en el RRI, con las modificaciones que a continuación se establecen:

a) En todos los casos y categorías, «tanto jornaleros como mensuales», para optar a la categoría superior deberá efectuarse el correspondiente concurso-oposición, debiendo llevar, como mínimo, un año sin haber cambiado de categoría.

b) Quedan exceptuadas de esta norma, las categorías de libre designación de la Empresa.

c) Sólo podrán optar al concurso-oposición, aquellos que posean la categoría exigida para cada puesto y que estén encuadrados dentro de una de las cuatro agrupaciones que se detallan a continuación válidas éstas dentro de un mismo centro de trabajo:

1. Organización Proceso de Datos:

Administrativos:	
Oficial de 2. ^a	Auxiliares Administrativos.
Oficial de 1. ^a	Oficiales de 2. ^a
Oficial de 1. ^a A	Oficiales de 1. ^a
Jefe de 2. ^a	Oficiales de 1. ^a
	Oficiales de 1. ^a A.
Técnicos de taller:	
Encargado	Jefes de Equipo.
	Operarios de 1. ^a E.
	Operarios de 1. ^a
Técnicos de oficina:	
Delineante de 2. ^a	Auxiliares Técnicos de Oficina.
Delineante de 1. ^a	Delineantes de 2. ^a
Delineante Proyectista	Delineantes de 1. ^a
Delineante Proyectista A	Delineante Proyectista.
Técnicos laboratorio:	
Analista de 2. ^a	Auxiliares de laboratorio.
Analista de 1. ^a	Analista de 2. ^a
Analista de 1. ^a A	Analista de 1. ^a
	Operario de 1. ^a
Jefe de 2. ^a laboratorio	Analista de 1. ^a
	Analista de 1. ^a A.
	Operario de 1. ^a E.

Administración.
Secretaría Adjunta Direc. Gerente.

2. Fabricación piezas especiales.

Personal S.^o COPSA.

3. Departamento Producción Fábrica Serie.

Secretaría Dirección Fábrica.
Compras.
Control de Calidad.
Inspección de Calidad.
Departamento Ingeniería.
Departamento Relaciones Industriales.
Equipos Industriales y Obras.

4. Proyectos y experiencias.

2.2. Cuadro de promoción.—Relación entre la categoría profesional de las vacantes a cubrir y la del personal que puede optar a las mismas.

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
Profesionales de oficio:	
Especialista A	Especialistas.
Operario de 3. ^a	Especialista A.
	Mozos Especialista Almacén.
Operario de 2. ^a	Operarios de 3. ^a , Conduct. C.
Operario de 1. ^a	Operarios de 2. ^a

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
Operario de 1.ª E	Operarios de 1.ª Operarios de 2.ª Operarios de 1.ª
Jefe de Equipo	
Técnicos especializados:	
Técnico Especialista de 2.ª ...	Auxiliares técnicos.
Técnico Especialista de 1.ª ...	Técnicos Especializados de 2.ª
Técnico Especialista de 1.ª A.	Técnicos Especializados de 1.ª
Jefe Técn. Especializado de 2.ª	Técnicos Organización de 1.ª
	Técnicos Especializ. de 1.ª A.
	Técnicos Organización de 1.ª
Técnicos Especialistas en el manejo de Ordenador:	
Ayudante Operador	Auxiliares de Organización.
	Oficiales Administ. de 2.ª
	Técnico Especializado de 2.ª
Programador de 3.ª	Ayudante Operador.
	Oficial Administrativo de 1.ª
Programador de 2.ª	Técnicos Especializados de 1.ª
	Oficiales Administ. de 1.ª A.
	Programador de 3.ª
Programador de 1.ª	Técnicos Especializ. de 1.ª A.
	Operador.
	Programador de 2.ª
	Técnico Organización de 1.ª
	Jefe Técnico Especializ. de 2.ª
	Jefe Administrativo de 2.ª
Operador	Ayudante Operador.
	Programador de 3.ª
	Programador de 2.ª
	Técnicos Especializ. de 1.ª A.
	Oficial Administ. de 1.ª A.

2.3 Puntuación total de concurso-oposición.—El Servicio Técnico de Personal determinará en cada caso, si la plaza objeto de concurso se considera con o sin mando.

La calificación de las pruebas y factores será siempre sobre la base de 100 puntos, según las siguientes normas:

a) Prueba teórico-práctica.—Si es plaza con mando se puntuará sobre 70 puntos, si no lo es, sobre 75.

En cada caso El Tribunal, ponderando la prueba teórica y la práctica, hará el reparto entre las mismas del total de puntos asignados.

b) Prueba psicotécnica.—El Servicio Técnico de Personal puntuará la prueba sobre 15 puntos si es plaza con mando, y sobre 10 si no lo es.

c) Antigüedad en la Empresa.—Se concederá un punto por cada tres años y hasta un máximo de cinco puntos.

d) Antigüedad en las categorías que dan derecho a presentarse al concurso-oposición.—Se concederá como máximo un punto por año de antigüedad, en categoría de las mentadas y hasta un máximo de cinco.

e) Ocupación provisional de la plaza objeto del concurso.—Al productor que esté ocupando provisionalmente el puesto objeto de concurso, se le concederán tres puntos, si el tiempo de ocupación del puesto es inferior a tres meses. En caso de ser superior se le concederán cinco puntos.

f) Expediente personal.—Del total de puntos concedidos de las pruebas anteriores (máximo 100), se descontará un punto por cada día de sanción, que conste en expediente de los habidos en el año anterior, contabilizando a partir de la fecha del examen.

5. Personal con veinticinco años en una misma categoría. El personal que no haya variado de situación respecto a su categoría profesional durante un período de veinticinco años, pasará a las percepciones de la categoría superior, a partir de 1 de enero de 1977, de acuerdo con la normativa siguiente. Cuando esta categoría superior represente cambio de grupo de cotización, estos productores serán asimilados a dicha categoría a efectos de cotización a la Seguridad Social.

El aumento obtenido al aplicar esta norma, no podrá ser inferior a 11.616 pesetas anuales. Al aplicar esta cantidad, la diferencia que pudiera exceder del sueldo a la categoría que se asimila se le considerará extrasalarial P. el cual se obtendrá de dividir la diferencia, exceso, por 2.072 horas (valor actual, 5.61 pesetas/hora).

Grupo	Grupo por el que cobrará percepciones
III. Mozo Esp. Almac.	Grupo 4.º (Operario 3.º).
Espta. A, Aux. Adm., Lab.,	
Téc., Of., Téc. y Esp.	Grupo 5.º (Of. 2.º).
IV. Cap. Peones	Grupo 6.º (Cap. Esp.).
Op. 3.ª y Conductor C	Grupo 5.º (Op. 2.º).
Almacenero y Telefonista ...	Grupo 5.º (Of. Atvo. 2.º).
Aux. Org.	Grupo 7.º (Téc. Org. 2.º).
V. Admtvo. 2.ª	Grupo 6.º (Of. 1.º).
Comis. Gest. 2.ª Téc., Esp. 2.ª	
y Anal. Lab. 2.ª	Grupo 6.º (Ana. Lab. 1.º).
Oper. 2.ª	Grupo 8.º (Oper. 1.º).
Vigilante	Grupo 6.º (Cabo Guard.).
Cabo Guardas	Grupo 9.º (Jefe Atvo. 2.º).
Comis. Gest. 1.ª y Of. admini-	
nistrativo 1.ª	Grupo 9.º (Jefe Atvo. 2.º).
Téc. Esp. 1.ª, Conductor y	
Anal. Lab. 1.ª	Grupo 10.º (Jefe Lab. 2.º).
VI. Del. 2.ª	Grupo 7.º (Delte. 1.º).
Cap. Esp.	Grupo 9.º (Encargado).
Ayudante Operador	Grupo 7.º (Program. 3.º).
Op. 1.ª	Grupo 9.º (Delte. Proy.).
Téc. Org. 2.ª	Grupo 9.º (Téc. Org. 1.º).
Programador 3.ª	Grupo 9.º (Program. 2.º).
VIII. Of. Admtvo. 1.ª A	Grupo 9.º (Jef. Atvo. 2.º).
Anal. Lab. 1.ª A	Grupo 10.º (Jef. Lab. 2.º).
Op. 1.ª E	Grupo 9.º (Encargado).
Jefe Equipo	Grupo 9.º (Encargado).
IX. Encargado y Mtr. 2.ª	Grupo 10.º (Mtro. Taller).
Téc. Esp. 1.ª	Grupo 10.º (Téc. Or. 1.ª A).
Jefe Admtvo. 2.ª	Grupo 11.º (Jef. Atvo. 1.º).
Delineante Proyectista	Grupo 10.º Delte. Proy. A).
Program. 2.ª Operador	Grupo 10.º Program. 1.ª).
Jefe Téc. Espdo. 2.ª	Grupo 11.º (Jefe. Téc. es-
X. Maestro de taller	pecializado 1.º).
Jef. Lab. 2.ª	Grupo 11.º (Jefe taller).
Delineante Proyectista A ...	Grupo 11.º (Jef. Lab. 1.º).
Téc. Org. 1.ª A	Grupo 12.º (Dlte. Pr. c/m).
Programador 1.ª	Grupo 11.º (Jef. Org. 2.º).
XI. Jefe Admtvo. 1.ª, Jefe taller.	Grupo 12.º (Anal. Progr.).
Jefe Org. 2.ª	Grupo 12.º (asim. a Peri.).
Jefe Téc. Espdo. 1.ª	Grupo 12.º (asim. a Peri.).
Jefe Lab. 1.ª	Grupo 12.º (asim. a Peri.).
XII. Perito.	
Delineante Proyectista, c/m.	
Anal. Prog.	
Jef. Orgn. 1.ª	
ATS.	
Graduado social.	
Asistente social.	

Todo el personal encuadrado en el grupo XII, percibirá en concepto de asimilación al grupo superior, 1.650 pesetas mensuales (19.800 pesetas anuales), como complemento salarial, no absorbibles y sujetos a los aumentos que para el grupo XII se establezcan en sucesivos Convenios.

Los demás conceptos retributivos se seguirán rigiendo por las condiciones del grupo XII a que pertenecen.

6. Personal que debe abonarse percepciones al nivel superior por llevar cinco años de antigüedad en la Empresa.

Especialista «A» de grupo 3.º a 4.º (Operario de tercera).

Mozo Especialista de Almacén.

Especialista de grupo 2.º a 3.º (Especialista «A»).

Ordenanzas de grupo 2.º a 3.º (Auxiliar Administrativo).

A estos productores debe abonarse las percepciones al nivel arriba indicado, excepto la prima o premio que será la correspondiente al grupo de trabajo que ocupen (excepto el personal congelado, productores ingresados antes del 13 de mayo de 1966).

— Los Especialistas y Ordenanzas, cuando no puedan congelarse, continuarán al grupo 2.º a todos los efectos.

— Todos los productores de taller que pasen a las categorías de Auxiliar Administrativo o Auxiliar Técnico con una antigüedad de cinco años en la Empresa, pasarán a percibir las remuneraciones de Oficial Administrativo de segunda o Técnico Especialista de segunda.

Transcurridos cinco años de la ocupación de la plaza, se les reconocerá igualmente dicha categoría.

Norma 3

FORMACION PROFESIONAL

3.1. Aspirante.—Comprende este grupo de personal los productores que con tal categoría ingresan en los grupos Técnicos de Oficina, Técnicos de Laboratorio y Administrativos.

Sus retribuciones se señalan en la norma X del presente CCS. Aspirantes de catorce años.—Se mantienen las percepciones actuales.

Grupo	Grupo por el que cobrará percepciones
II. Ordenanza y Reprodutor de planos	Grupo 3.º (Aux. Adtvo.).
Especialista	Grupo 3.º (Espta. A).

Aspirantes de quince años.—A petición propia pueden presentarse a prueba de aptitud, siempre que lleven como mínimo un año en la Empresa, incluido período de prueba.

Aspirantes de dieciséis años.—A petición propia pueden presentarse a prueba de aptitud, siempre que lleven como mínimo cinco meses en la Empresa, incluido período de prueba.

Aspirantes de diecisiete años.—A petición propia pueden presentarse a prueba de aptitud, siempre que lleven como mínimo cuatro meses en la Empresa, incluido período de prueba.

Pruebas de aptitud.—Tramitadas mensualmente las peticiones a Servicio Técnico de Personal a través de los respectivos Jefe de Servicio, se convocarán y realizarán pruebas de aptitud comprensivas de exámenes teóricos y prácticos. Los declarados «no aptos» podrán presentarse nuevamente transcurrido un período de tiempo igual, como máximo, al acreditado la primera vez.

Categoría laboral.—Las pruebas de aptitud no son determinativas de categoría profesional, que continuará siendo la de aspirante según su edad. Para unificación de sistema y para evitar diferencia de trato entre el personal dedicado a funciones administrativas en general y las estrictas de taquimecanografía, mecanografía o perforación de fichas, se acuerda que los productores que se encuentren en el caso previsto en el anexo número 2 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica vigente, se les mantendrán la categoría de aspirantes, toda vez que las percepciones superan las mínimas legales, no ya de Auxiliar, sino incluso de Oficial de segunda.

Percepciones:

a) Si no se realizan pruebas de aptitud o, efectuadas, el resultado es «no apto». Las mismas que señalan el presente CCS en la norma X para el grupo 14 (Aspirantes), de categorías según edad.

b) Si se supera la prueba de aptitud.—SBIC (Salario base inicial Convenio, premio, gratificaciones especiales de Navidad y de verano). Resto de percepciones las que correspondan a la categoría de aspirante, según edad en la norma X.

3.2. 1.º Formación acelerada, Profesorado.—Lo constituyen productores de nuestra fábrica, no afectos a la oficina de formación profesional, cuya categoría profesional y conocimientos permiten el desarrollo normal de los programas de materias, objeto de cada cursillo. Este Profesorado no tiene carácter permanente y se nombra conforme a las exigencias y necesidades de los cursillos.

2.º Cursillos de formación acelerada.—Se destinan a la formación acelerada de Especialistas, para puestos de trabajo específicos preferentemente de las secciones o talleres de producción de serie, tales como taladros tornos de cualquier tipo, fresadoras, rectificadoras, bancos de ajuste, soldadura, etc. Podrán organizarse cursillos especiales para adaptar a puestos de trabajo adecuados de los productores de capacidad disminuida y a los desplazados.

a) Retribución para personal de nuevo ingreso. Durante los siete primeros días de prueba percibirá, únicamente, el salario base inicial reglamentario. A partir del octavo día, y mientras permanezca en período de formación percibirá: Salario individual (SI), el correspondiente a la categoría profesional de peón, según norma número X del presente CCS.

Premio: El 75 por 100 del valor que para C = 1 determina la norma número XII para dicha categoría.

b) Retribución para el personal que al iniciar el cursillo formaba parte de la plantilla fija de la Empresa.—Mientras permanezca en el cursillo le serán respetadas las percepciones de su categoría profesional que venía percibiendo en su anterior puesto de trabajo, exceptuando aquellas que fueran específicas del mismo, tales como premio de trabajo nocturno, etc.

En cuanto a premio o prima se le mantendrán las percepciones medias por hora alcanzada en el trimestre anterior al inicio del cursillo.

3.3. Cursillos de técnicas especiales.—Son los que se desarrollan para la formación de técnicas especiales, tales como cronoanálisis, planificación, preparación de trabajo, formación de mandos intermedios, etc., participando en los mismos productores de nivel intelectual adecuado a las exigencias del cursillo. Estos cursillos pueden desarrollarse, total o parcialmente, en la Empresa o fuera de ella, según las circunstancias y materias objeto de los mismos.

1.º Cursillos desarrollados en fábrica.—Tendrán una duración determinada en cada caso y se celebrarán durante la jornada de trabajo ordinario, pudiéndola ocupar total o parcialmente.

Durante las horas de duración del cursillo, los productores afectados continuarán percibiendo los emolumentos que tenían asignados, a excepción de aquellas percepciones que fueran específicas del puesto de trabajo que ocuparen, tales como premio por trabajo nocturno tóxico, devengo extrasalarial por tiempos analizados, etc. En cuanto a la prima o premio, se les mantendrán las percepciones medias por hora alcanzadas en el trimestre anterior al del inicio del cursillo.

2.º Cursillos desarrollados en otros centros.—Los que se desarrollan fuera de las horas correspondientes a la jornada de trabajo ordinaria, la Empresa contribuirá únicamente a los gas-

tos de inscripción, puesto que el productor durante su permanencia en fábrica, percibirá la totalidad de sus emolumentos.

En el caso de que se desarrollen comprendiendo la totalidad o parte de la jornada de trabajo ordinaria, la Empresa abonará las horas que les falten para completar dicha jornada, y en consecuencia, los emolumentos que por ello correspondan.

3.º Por la Dirección de Relaciones Industriales se prepara un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación de un programa de formación permanente de adultos.

4.º Profesorado.—En los cursillos desarrollados total o parcialmente en fábrica, pueden intervenir productores no afectados al Servicio Técnico de Personal, cuya categoría y conocimientos permiten el desarrollo normal de los programas y materias. Este profesorado no tiene carácter permanente y se nombra conforme a las exigencias y necesidades de los cursillos.

3.4. Permisos retribuidos para exámenes.—Para tener derecho a los permisos retribuidos para exámenes deben justificar previamente su matriculación en los estudios de que se trate y, posteriormente, su presentación a examen. Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas de que se encuentran matriculados, considerándose como suspensos, a estos efectos, en aquellas en las que no se hubieran presentado a examen. También producirá la privación de estos beneficios, la no aprobación de una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

La retribución devengada en ocasión de estos permisos, será hecha efectivamente una vez presentados los documentos acreditativos de su derecho, bien sea de la convocatoria ordinaria o la extraordinaria.

Norma 4

ORDENACION SALARIOS

Complementos salariales

4.1. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. Los trabajos excepcionalmente tóxicos o peligrosos, se regulan por los dispuestos con carácter general en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral y en particular por el catálogo que para los mismos aprobó la Delegación de Trabajo de Barcelona en 13 de febrero de 1957.

Los trabajadores en activo que en los últimos dos años hayan percibido ininterrumpidamente, durante ocho años consecutivos, plus en concepto de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos los percibirán a los valores vigentes en 31 de diciembre de 1974, y en concepto de garantía personal mientras permanezcan en activo.

En el caso que cesaran las actuales circunstancias, se les continuará abonando a los valores de 31 de diciembre de 1974, y según la categoría que ostentaran en aquella fecha.

Determinación del valor horario:

$$\text{Vph} = \frac{(\text{SBOL mensual} + A) 20}{100 \times 190}$$

Siendo:

SBOL = Salario base Ordenanza Laboral mensual.

Vph = Valor del premio por hora de trabajo.

A = Antigüedad individual, según valores de C. C.

20 = Porcentaje legal.

En el caso de que algún productor, por el hecho de aplicarse la nueva fórmula, le resultaran valores inferiores a los que venían percibiendo, se le mantendrán éstos.

4.2. Plus por trabajo nocturno.—Será abonado por hora de trabajo y de acuerdo con la tabla que figura en la norma 15 y sería revisable cada vez que sufiriera variación el valor de los trienios, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Vph} = \frac{(S + A) \times 25}{100 \times 190}$$

Siendo S el salario establecido en la norma 15 del presente Convenio.

4.3. Prima de calidad.—Se obtendrá de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P = A \cdot K$$

Siendo:

P = Valor de la prima horaria.

A = Un coeficiente por grupo de trabajo, según se indica en la tabla.

K = Coeficiente de calidad.

Se obtiene de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$K = 4 \left(1 - \frac{B}{C} \right)$$

En la que B será igual a las horas aplicadas a piezas de baía (totales y recuperables) culpabilidad productor, dividido por las horas en miles aplicadas a producción, referidas en ambos caso al mes anterior al del abono.

La C vendrá dada por los siguientes valores:

Z. F. C = 0,96
Sagrera C = 0,83
Recamb. C = 0,46

Se abonará mensualmente a todo el personal mano de obra mensual, de acuerdo con el grupo idóneo de cada categoría profesional y por horas de prima o premio, incluidas las de paro abonables.

La prima de calidad se abonará según los promedios obtenidos dividiendo fábrica de Barcelona en dos centros: zona franca y recambios, el abono para fábrica de Sagrera, será el promedio de ambos centros.

Los valores establecidos son los siguientes:

Grupo	Pesetas hora y punto de calidad
II	1.874
III	1.878
IV	1.878
V	2.236
VI	2.503
VIII	2.503

4.4. Plus de distancia.—Regulados por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio del propio año y de conformidad con el artículo 86 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, vienen abonándose bajo conceptos separados en nómina, a los productores que hasta la fecha inicial de aplicación del presente Convenio, se les viene reconociendo el derecho a la percepción de este plus.

Condiciones indispensables para su percepción:

1.º Personal de plantilla en la fecha inicial de aplicación del presente CCS.

a) Cuando vinieran percibiéndola, les será mantenida en la misma cuantía, salvo las modificaciones o anulaciones del mismo, derivadas de la aplicación de los preceptos contenidos en las Ordenes ministeriales referenciadas en el presente artículo.

b) El personal que no lo percibía en la fecha dada en el apartado a) del presente artículo si durante la vigencia del presente CCS, se considera incluido en el párrafo 2.º del artículo 5.º de la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, por haber efectuado cambio de domicilio por las causas y en las condiciones que en el mismo se determinan, no percibirá este plus, conviniéndose que los aumentos del Convenio, cubren sobradamente las cantidades que, en concepto de plus de distancia, pudieran acreditar.

2.º El personal que ingrese a partir de la fecha inicial de aplicación del presente Convenio, no devengará en nómina cantidad ninguna por este concepto, por estar suficientemente compensado el importe que pudiera corresponderles por plus de distancia con los aumentos concedidos sobre los salarios base iniciales reglamentarios.

4.5. Plus por desgaste de herramientas.—Según proviene el artículo 84 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, a los productores que, por la índole de su trabajo, emplean en su cometido herramientas de su propiedad, con la debida autorización por escrito de la Empresa, mientras ésta no se las facilite percibirán este plus en la cuantía semanal que para cada caso se indica:

Modelista, Carpinteros y Albañiles: Para profesionales de Oficio y Especialistas, tres pesetas por semana trabajada.

Este devengo no forma parte del salario, por ser compensación de un gasto efectuado.

4.6. Garantías personales.

1.º Garantía.—Este devengo se percibirá por horas ordinarias de presencia al trabajo.

Recogerá, asimismo, aquellas cantidades que con carácter estrictamente «ad personam» pueden concederse por la Dirección, en atención a especiales circunstancias de índole personal.

Este devengo será absorbible y compensable hasta donde alcance con cualquier futuro aumento de percepciones, derivado de disposiciones oficiales, voluntarias de la Empresa y en cambios de categoría profesional.

2.º Especial de máquinas de puntear.—Implantada y aplicada la calificación de los puestos de trabajo, ha perdido su razón de existir esta prima, por lo que queda suprimida, respetándose no obstante, a título de garantía personal, a los productores que hasta la fecha inicial de aplicación del presente Convenio, la venían percibiendo si bien dejarán de percibirla cuando cambien de puesto de trabajo.

Norma 5 INCENTIVOS

5.1. Generalidades.

5.1.1. El incentivo para cada puesto de trabajo es función de la importancia relativa del puesto, según el grupo de trabajo dado por la valoración del puesto, de acuerdo con el manual de valoración y el esfuerzo, rendimiento o méritos de la persona que ocupa dicho puesto.

Puntuación	De	A
Grupo I	—	130
Grupo II	131	155
Grupo III	156	198
Grupo IV	199	238
Grupo V	239	278
Grupo VI	279	317
Grupo VII	318	350
Grupo VIII	351	400
Grupo IX	401	450
Grupo X	451	500
Grupo XI	501	550
Grupo XII	551	—

5.1.2. Clasificación a efecto de primas y premio.—El personal de fábrica se clasifica en:

- Directo.
- Indirecto.

Para el abono de primas y premios, se cree necesario establecer subclasificación sólo a estos efectos, según se detalla:

Directos:

D.—Con esta inicial se señalarán todos los productores que perciban su prima en función de la actividad o rendimiento alcanzado de forma individual o colectiva.

La prima se les abona a razón de la actividad alcanzada.

DE.—Con estas iniciales se señalarán todos los productores que perciban premio, en función de su coeficiente «C» de valoración por el mérito.

Se les abona el premio por coeficiente «C» de valoración de méritos, debiendo justificar las horas empleadas en los trabajos mediante boleto o boletín.

DC.—Con estas iniciales se indicarán a todos los productores que realicen cursillos de formación acelerada.

Durante el periodo de formación teórica y que no efectúe trabajos con cargo a cartón, no les será abierto boletín, y las horas se cargarán a la clave 30 del impreso «Horas directas no invertidas en trabajos directos».

El periodo en situación DC podrá variar de uno a tres meses como máximo, a petición del mando y con aprobación de STP.

Cuando los cursillistas empiecen a realizar fases con cargo a cartón, y obtengan A = 40, pasarán a la modalidad DF, y en algunos casos podrán pasar directamente a D.

Todos estos productores DC militarán en la sección de destino.

A los productores de nuevo ingreso en fábrica, se les abona el 75 por 100 del valor de prima, a la categoría de ingreso y actividad media.

Los productores que empiezan el cursillo siendo plantilla de la Empresa, se les abona las percepciones medias alcanzadas el trimestre anterior al inicio del cursillo.

Para efectos de reconocimiento de categoría profesional, no se considera encuadrado en el puesto de trabajo a un productor, hasta que no haya finalizado el periodo de DC.

DF.—Con estas iniciales se señalarán todos los productores de la Empresa, que realicen prácticas para adaptarse a un nuevo puesto de trabajo.

Cuando estos productores alcancen A = 40, percibirán la prima a los valores a la A = 60, según categoría y grupo de trabajo, hasta tanto no sobrepasen esta última. Cuando esto ocurra, los boletines los liquidarán a actividad alcanzada.

Si no alcanzan la A = 40 no percibirán prima alguna.

Todos los productores DF militarán en la sección destino.

El periodo máximo de adaptación será de quince días, salvo casos especiales estudiados por STP.

Indirectos:

I.—Con esta inicial se indicarán todos los productores que perciben premio.

IE.—Idem que en el caso anterior, pero justificando sus horas.

IB.—Corresponderá a los productores que perciban su prima, según la actividad.

5.1.3. Personal directo.

1.º Rendimiento mínimo.—Se considera rendimiento mínimo la actividad media mensual igual a 60 puntos «Bedaux». La

Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo estudiará las situaciones ajenas a la voluntad del trabajador.

2.º Rendimiento habitual.—En fábricas de Barcelona el rendimiento habitual es de 67,3 puntos «Bedaux».

5.1.4. Personal indirecto.

1.º Rendimiento habitual.—Para este personal se considerará a todos los efectos, como rendimiento normal, el de los productores cuya suma de factores de rendimiento (R) del manual de valoración de méritos para la obtención del coeficiente «C» de calificación personal, sea igual a 100.

2.º Rendimiento mínimo.—Se considerará como rendimiento mínimo el de los productores cuya suma de factores de rendimiento sea igual a 70.

5.1.5. Repercusiones.

1.º Para el personal indirecto.—El personal indirecto que no alcance el rendimiento mínimo definido en el apartado 1.º del punto 3.1.º a tenor de lo dispuesto en el artículo 11 de la vigente Ordenanza de Trabajo en las industrias siderometalúrgicas, no percibirá cantidad alguna en concepto de incentivos considerándose que trabajó exclusivamente a jornal.

2.º Personal indirecto.—El personal indirecto que se haga acreedor de una calificación personal considerada como rendimiento mínimo, según el apartado 2.º del punto 4.2.º no percibirá cantidad alguna en concepto de premio para el personal indirecto.

5.1.6. Disminución voluntaria y continuada de rendimiento.—Siempre que se considere que se ha producido disminución voluntaria del rendimiento, la Comisión Mixta de tiempos y puestos de trabajo examinará las causas que la motiven y dictaminará si ha existido o no voluntariedad por parte del productor afectado.

En cualquier caso —individual o colectivo—, habrá de estarse a las disposiciones vigentes al respecto.

5.2. Incentivo personal directo.

5.2.1. Incentivo personal directo.—Tabla y pendientes de prima. Por su extensión, las tablas de valores y las pendientes para el sistema de prima, figuran como anexo del presente Convenio Colectivo.

5.2.2. Casos especiales.—Los tiempos normales de trabajo, determinados como figuran en el RRI., sufrirán modificaciones cuando concurren las circunstancias que a continuación se expresan:

5.2.3. Operaciones accidentales.—Se designan así las fases a realizar accidentalmente, por no haber sido previstas en el ciclo ordinario de fases, ni disponer de tiempos cronometrados, según el método especificado en el Reglamento de Régimen Interior.

También tendrán esta consideración las alteraciones del método operatorio que, por circunstancias anormales, motiven variación de los puntos previstos para fases normales.

En tales casos el procedimiento para la concesión de tiempos puede ser:

a) Solicitud anticipada de tiempos.—Siempre que sea posible la distribución y mandos del Taller cursarán, con la debida antelación, la oportuna solicitud para que puesta a punto proceda a establecer los tiempos en todas aquellas «operaciones accidentales» que consideren precisas e indispensables.

Puesta a punto, distinguirá dos casos:
Que la «operación accidental» se produzca esporádicamente. En este caso se procederá conforme a lo estipulado en el Reglamento de Régimen Interior. El ciclo de trabajo de esta operación quedará establecido para casos sucesivos, o por sí procede que pase a operación normal dentro del ciclo de fabricación de la pieza o conjunto.

b) Solicitud de tiempos con demora.—En estos casos, que deberán reducirse al mínimo indispensable, los mandos asumirán la responsabilidad de comunicar a puesta a punto, a la mayor brevedad, el principio y terminación de aquél trabajo.

Con estos datos, puesta a punto, efectuará un estudio basado en los antecedentes que pudieran existir o, por analogía con otras operaciones similares, determinando si el tiempo empleado en aquella operación accidental es o no el correcto.

En caso afirmativo, concederán los puntos necesarios, que se consignarán en el correspondiente boletín, para que el productor pueda mantener, en aquel trabajo, la actividad media alcanzada en el trimestre anterior. En caso negativo, requerirá de los mandos los antecedentes oportunos y concederá los puntos que se consideren necesarios según las circunstancias que en cada caso concurren. Si se comprobara que ha existido negligencia o dolo por parte del productor, aparte de las sanciones que en tal caso puedan corresponderle, conforme a nuestro Reglamento de Régimen Interior.

5.2.4. Pequeña serie.—Tendrán esta consideración en los Talleres destinados a la fabricación de serie los trabajos con tiempos analizados, en los que concurren las circunstancias siguientes:

Que la cuantía de una partida esté comprendida dentro de los límites de la tabla que se incluye en el presente artículo.

Que estos trabajos no sean continuación de otros inmediatamente anteriores de características iguales o similares.

Por excepción, no se considerarán pequeña serie los casos que seguidamente se determinan:

Cuando una partida, de mayor cantidad inicial de piezas por haberse producido bajas en aquella fase, quede reducida a los límites señalados en la tabla que se incluye en el presente artículo.

Si la realización de la fase no precisa ni tiene asignado tiempo de preparación de máquina.

Si la preparación de máquina debe ser realizada por el Jefe de Equipo.

Los tiempos analizados correspondientes a trabajos considerados como pequeña serie, sufrirán los incrementos que se indican en la siguiente tabla:

«Ciclo de trabajo» a realizar, puntos asignados	Cantidad máxima de piezas de una partida	Porcentaje de bonificación sobre el «ciclo de trabajo»
1 a 4,99	20	50
5 a 9,99	10	40
10 a 19,99	7	30
20 a 39,99	5	20
40 a 59,99	3	10
60 en adelante	Cualquier cantidad	

La preparación de máquina en cualquier caso, no tendrá esta bonificación.

Para trabajos no comprendidos en la tabla anterior, porque su ciclo de trabajo es inferior al minuto, en cada caso se determinará el porcentaje de bonificación que sea necesario conceder.

5.3. Prima individual.—El sistema será similar al actual, variando tan solo las pendientes de la curva de percepción, con el fin de hacerla más atractiva para los niveles altos de actividad.

Se establece como fórmula de percepción, en función de la actividad del productor Ac:

$$Pn = V80 + m_1 (Ac - 60) \text{ para } 60 \leq Ac < 65$$

$$Pn = V80 + m_1 (65 - 60) + m_2 (Ac - 65) \text{ para } 65 \leq Ac < 78$$

$$Pn = V80 + m_1 (65 - 60) + m_2 (78 - 65) + m_3 (Ac - 78) \text{ para } 78 \leq Ac$$

Siendo los valores de m los siguientes:

Grupo	m ₁	m ₂	m ₃
II	0,657	1,104	1,625
III	0,697	1,302	1,770
IV	0,914	1,617	1,833
V	0,728	1,929	2,262
VI	0,843	2,384	2,496
VII	0,843	2,802	2,695
VIII	0,843	2,802	2,695

y depende solamente del grupo de trabajo.

Siendo V80 el valor de las actuales tablas y prima para Ac = 60, de acuerdo con el grupo de trabajo y la categoría del productor.

$$\text{Para el cálculo de } Ac = \frac{\text{Puntos producidos}}{\text{Horas trabajadas}}$$

5.4. Prima individual con saturación.—Se aplicará este sistema a los productores que, atendiendo a una máquina, se les satura total o parcialmente su tiempo de inactividad (tiempo máquina) con otros trabajos manuales.

Para que el productor pueda mejorar su actividad sin perder el interés por la saturación, en vez del actual sistema de abono fijo por puntos saturados, se propone el establecimiento de tiempo-ciclo, incrementado éste con la adición de unos puntos suplementarios, cuyo montaje será 1/4 T₂ (siendo T₂ el tiempo manual efectuado dentro del tiempo-máquina T_m).

Si T₁ es el tiempo manual efectuado con la máquina parada, el tiempo-ciclo y la representación gráfica será:

$$\text{Ciclo propuesto} = T_1 + T_m + 1/4 T_2$$

Ciclo de trabajo.
Ciclo de trabajo concedido.

$$\text{Para el cálculo de la actividad } Ac = \frac{\text{Puntos produc.}}{\text{Horas trabajadas}}$$

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor será la establecida para la prima individual en el apartado a), norma 3.

5.5. Prima individual con máquinas simultáneas.—Se aplicará este sistema a los productores que atienden simultáneamente a varias máquinas, pudiendo presentarse las variantes siguientes:

- a) Agrupaciones simples.
- b) Agrupaciones mixtas.

— Agrupaciones simples son aquellas en las que el productor tan sólo tiene trabajo manual, cuando la máquina está parada.
 — Agrupaciones mixtas son aquellas en las que el productor tiene trabajo manual con la máquina parada y con la máquina en marcha; o bien, en los casos en que solamente haya trabajo manual con la máquina en marcha.

Dentro de la línea de no perjudicar la actividad alcanzada por el productor, estimulado, además, su interés por la saturación para estos tipos de agrupaciones, se calculará la interferencia considerando que, todas las máquinas de la agrupación hacen en un momento dado, la misma pieza; además, se añadirán unos puntos suplementarios, cuyo montante será una cuarta parte de los tiempos manuales (de una máquina) a máquina parada, multiplicando por el número de máquinas menos una y otros puntos suplementarios, en caso que hubiese tiempos manuales dentro del tiempo-máquina (agrupaciones mixtas), siendo su montante igual a una cuarta parte de la suma, de los tiempos manuales de máquinas multiplicados por el número de máquinas.

De lo anterior se deduce que el tiempo por pieza, será igual a la suma del ciclo de trabajo, más la interferencia, más los puntos suplementarios, dividido todo por el número de máquinas de la agrupación.

Ejemplo de aplicación para una agrupación de tres máquinas, en el caso más general de tratarse de una agrupación mixta, cuyo gráfico es el siguiente:

$$T_1 \quad T_1 \quad T_1 \quad T_2 \quad T_2 \quad T_2$$

$$T_m \quad T_m \quad T_m$$

$$T_m \quad I \quad 1/4 \quad (T_1 (n - 1) + T_2)n$$

Ciclo de trabajo.
 Ciclo de trabajo concedido.
 Siendo:

- n = Número de máquinas de la agrupación.
- T₁ = Tiempo manual máquina parada.
- T₂ = Tiempo manual máquina en marcha.
- T_m = Tiempo máquina.
- I = Valor de la interferencia.
- 1/4 T₁ (n - 1 + T₂n) = Valor de los puntos suplementarios.
- T_c = Tiempo concedido por pieza.

De donde el cálculo de tiempo concedido será:

$$T_c = \frac{T_1 + T_m + I + 1/4 T_1 (n - 1) + T_2 n}{n}$$

Teniéndose para el cálculo de la actividad:

$$Ac = \frac{\text{Puntos producidos: } \frac{Hpm \times 60}{n}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Hpm = Horas de paro máquinas.

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor, será la establecida para la prima individual en el apartado a), norma 3.

5.6. Prima colectiva.

5.6.1. Durante la vigencia del presente Convenio se extenderá la aplicación del sistema de primas colectivas al personal mano de obra.

En el momento de establecer nuevas primas colectivas, se procurará alcanzar el mayor grado de saturación posible, determinando la plantilla, como hasta ahora, en el caso de la línea de mecanizado y previa fijación de una velocidad en cadena para las líneas de montaje.

Se establece como forma de percepción en función de la actividad del productor Ac.

Siendo los valores de m los siguientes:

Grupo	m
II	1.626
III	1.874
IV	2.064
VI	2.162
VII	2.476
VIII	2.476

que depende solamente del grupo de trabajo.

Siendo V60 el valor de las actuales tablas de prima Ac = 60, de acuerdo con el grupo de trabajo y la categoría del productor.

Al determinar la plantilla de una prima colectiva, la calculada, teóricamente, se incrementará con el número de productores equivalentes al porcentaje de absentismo, los cuales quedarán adscritos fijos a la línea.

El cálculo de la actividad se realizará a través de la fórmula:

$$Ac = \frac{n \cdot Pt + Pfb - Pfbcp}{Hp - Hpa - Hc}$$

Donde:

- n = Número de piezas entregadas, de producción en el periodo.
- Pt = Puntos totales concedidos por piezas.
- Pfb = Suma de los puntos abonados por fases trabajadas en piezas de baja, con cargo a otras secciones.
- Hp = Suma de horas de presencia de los operarios, encuadrados en la línea (incluidos comodines).
- Hpa = Horas de paro operario.
- Pfbcp = Suma de puntos abonados por fases trabajadas en otra sección, en piezas de baja, con cargo a la línea de prima colectiva.
- Hc = Horas comodín (horas de presencia del comodín durante las cuales esté la plantilla completa).

5.6.2. Premio del personal indirecto afecto a la línea de prima colectiva.—El premio del personal indirecto afecto, exclusivamente a una línea de prima colectiva, se calculará por idéntica fórmula que el resto de fábrica, pero tomándose la actividad alcanzada por la línea a la que pertenecen.

5.6.3. Aclaraciones sobre el funcionamiento de los comodines, equivalentes a su tanto por ciento de absentismo. Siendo su misión primordial el evitar paros y obstrucciones en las cadenas.

Si el tanto por ciento de absentismo se mantuviese en su valor medio, dichos comodines, estarían siempre cubriendo absentismo.

En la práctica, como el reparto de las faltas de asistencia fluctúa, ocurrirá que, en ocasiones, estará cubierta la plantilla y demás habrá algún comodín que ayudará a mejorar la actividad de la línea o por el contrario, el número de productores ausentes será mayor que el de comodines en cuyo caso, la actividad de la cadena y por ende, la de la colectividad, disminuirá algo.

Para impedir que pueda producirse de forma persistente, este último caso, se procederá como sigue:

1.º Se mantendrá completa la plantilla de la cadena, aún cuando ello pueda redundar en una disminución del volumen del montaje de subgrupos, lo cual produciría, a la larga, un paro retardado de la cadena.

También podría ser recuperada esta pérdida de subgrupos (si fuese imprescindible la producción), mediante prolongaciones o con personal ajeno a la colectividad, trabajando con boletín individual, no cesando así la salida de unidades de la cadena.

2.º Si en una cadena todos los comodines están sufriendo absentismo y la plantilla está justa o incompleta y se prolonga esta situación un período superior a una jornada, el mando de la línea puede incrementar la plantilla, hasta que haya un comodín que no cubra absentismo.

5.7. Tiempos de inactividad.

5.7.1. Se define como inactividad todo aquel tiempo no empleado en trabajo directamente productivo.

5.7.2. Los tiempos de inactividad se subdividen en:

1.º No abonables.—Con no abonables aquellos que sean directamente imputables al productor o motivados por causas externas e internas de fuerza mayor, tales como: Falta de fluido eléctrico, inundaciones, terremotos, huelgas, guerra, etc.

Estos tiempos no devengarán cantidad alguna.

2.º Abonables.—Los abonables serán aquellos que no sean directamente imputables al productor ni a las causas apuntadas en el párrafo anterior.

Los tiempos de inactividad abonables al productor no se tendrán en cuenta para la obtención de la actividad media, constituyendo un pago aparte y calculándose en la forma y bajo los conceptos que se indican a continuación:

5.7.3. Normas para la validez de los boletines de paro.

Concepto 1:

Falta de trabajo.—El responsable de la distribución de trabajo avisará «a priori», al Jefe de la Sección o a quien lo sustituya en aquel momento, procurando que tal antelación sea lo más amplia posible, a fin de disponer de tiempo suficiente para procurar un nuevo trabajo que evite el paro. Si no ha sido posible encontrarlo ni en la propia sección ni en otra, se extenderá boletín de paro que le será abonado en la forma detallada más adelante.

El incumplimiento de estos trámites, por parte del responsable de la distribución de trabajo, le representará la sanción que, por falta grave, pudiera corresponderle.

Concepto 2:

Falta de elementos de trabajo imprescindibles. (Falta o dificultad en el utillaje, herramienta o accesorios de la máquina).—

El Jefe de la Sección se cerciorará de la falta del elemento de trabajo adecuado, e intentará solucionar el problema con otro elemento similar, pero si fuera imposible tal solución, dará la orden de abrir boletín de paro por este concepto, pero, para su abono, deberá cursarlo a la sección que lo ha motivado o que debiera resolverlo, con objeto de que aclare y justifique por escrito, al dorso del citado boletín, la falta motivo de paro. Si las causas que han motivado el paro son imputables a los productores que intervinieron en el ciclo de la fabricación y almacenaje, y a la utilización de los elementos de trabajo, serán considerados como falta grave, aplicándose la sanción correspondiente, al productor causante del paro.

Concepto 3:

Avería de máquinas.—Cuando se hayan agotado las posibilidades de acoplar en otro trabajo al productor, cuya máquina se haya averiado, el Jefe de la Sección ordenará sea abierto boletín de paro por este concepto, tanto si se trata de avería mecánica como eléctrica, y para su abono, será condición indispensable que, al dorso del citado boletín, figure suscrito informe del Jefe de Mantenimiento y Reparación. Si tal informe señala como causante de la avería de la máquina o instalación al productor que trabaja en la misma, no le será abonado el boletín, y, además, se le aplicará la sanción que proceda.

Concepto 4:

Dificultades de material.—Por orden del Jefe de la Sección, se emitirá boletín de paro por este concepto, en el que comprenden las dificultades de mecanizado o montaje, producidas por estar el material en condiciones notoriamente diferentes de las habituales, pues de continuar la labor, se estropearían herramientas, máquinas, instalaciones, útiles, etc., se encarecería el producto y se produciría un acabado deficiente.

Al producirse el paro, el Jefe de la Sección, avisará al Laboratorio para que emita dictamen, cuyo extracto se escribirá al dorso del boletín. Sin este requisito no se podrá liquidar el boletín. Inmediatamente, el Jefe de la Sección ordenará la asignación de otro trabajo que permita resolver, en el más breve plazo, la situación de paro.

Concepto 5:

Esperas obligadas.—Se incluye en este concepto los tiempos muertos que obligan al productor a parar el trabajo, por tener que aguardar a que llegue la partida prevista que está todavía en otra máquina o sección y es de urgencia tan señalada que no permite, entretanto, ocupar la máquina en otro trabajo. En este caso, el Jefe de la Sección dará orden de abrir boletín de paro y lo remitirá al Jefe de Servicio para que lo informe y avale con su firma.

Todos los boletines de paro por este concepto, serán abonados al productor.

Concepto 6:

Falta de trabajo por avería de la máquina de la fase anterior.—El Jefe de la Sección dará orden de abrir boletín de paro, cuando se produzca falta de trabajo, por avería de la máquina de la fase anterior. Dicho boletín se remitirá al Jefe de Servicio para que, al dorso del mismo, lo informe y avale con su firma.

Concepto 7:

Desplazamiento.—Los desplazamientos del personal dentro de la fábrica, pueden ser:

- Por necesidades de la Empresa.
- Para atender necesidades personales, no fisiológicas.
- Para realizar pruebas de aptitud y exámenes de concurso-oposición.
- Para realizar desplazamientos al botiquín de la Empresa, para ser atendidos a consecuencia de un accidente de trabajo, cuando no se considere necesario por el Servicio Médico, darle de baja; así como esté dado de alta de su accidente de trabajo.

En los casos a) y b) el Jefe de la Sección será el único que podrá autorizar la apertura del correspondiente boletín de paro, haciendo constar, al dorso del mismo, el motivo del desplazamiento, los boletines de paro extendidos amparándose en el caso a) y d) serán abonables en su totalidad a los extendidos, amparándose en el caso b), solamente se abonarán en los casos de extrema necesidad.

En el caso c), se recoge el criterio establecido en Comisión Mixta, en el sentido de que no son abonables y de dar igualdad de tratos a los productores directos o indirectos.

Concepto 8:

A) Traslado de maquinaria.—Tiene la consideración abonable.

B) Control de horas de paro.—La Empresa podrá establecer cuantos controles crea necesarios para cerciorarse de que las horas de paro son las mínimas.

Toda la infracción de las normas anteriores, será motivo de sanción; el falseamiento de los tiempos de paro, tanto a su

apertura como en el cierre de los boletines, será considerado como falta muy grave, por cuanto constituye fraude.

C) Liquidación de los boletines de paro abonables.—La liquidación de los boletines de paro, definidos como abonables, será efectuada en la misma fecha en que se liquiden las primas.

D) Valoración de las horas de paro abonable.—Las horas de paro abonables, lo serán a AC = 60 hasta el 10 por 100, de acuerdo con el grupo del puesto en que el productor haya efectuado su último trabajo (este dato lo facilitará Control Mano de Obra). Las horas que excedan del 10 por 100 se abonarán a AC = 63, según la norma anterior. El paro se abonará contabilizándose a efectos del cálculo del exceso del 10 por 100 por meses y por horas potenciales de prima s, su horario realizado. Las horas de paro tendrán la consideración de prima individual o prima colectiva, según el último trabajo realizado por el productor.

Las horas empleadas en cometidos propios de los cargos sindicales de la Empresa, serán deducidas de las horas destinadas a trabajo, pero la Empresa las liquidará a parte con cargo a atenciones sociales y a base de la actividad media de cada productor, obtenida en los trabajos directamente productivos.

5.7.4. Valoración.

1. En la prima individual, los paros son tratados igual que ahora, o sea, para individualmente cada productor y se abonarán según valores del Convenio.

2. En la prima individual, con saturación, pueden darse los casos siguientes:

a) Para totalmente la máquina y su saturación.

En este caso se aplicará lo dicho para la prima individual.

b) Para solamente la totalidad o parte de los puntos de saturación.

En este caso, debe hacerse un boleto verde, para suprimir los puntos suplementarios equivalentes al trabajo no efectuado y, si en su día debe hacerse este trabajo solo, será preciso una operación accidental.

3. En la prima individual con máquinas simultáneas, pueden darse los casos siguientes:

a) Paro de la totalidad de las máquinas que componen la agrupación.

En este caso se aplica lo dicho para la prima individual.

b) Para una o varias máquinas de la agrupación y el operario trabaja con las restantes.

En este caso, y con el propio boletín de paro, se abonará los puntos equivalentes al tiempo de inactividad que serán:

$$P_p = 60 \text{ Hpm} \times \frac{N - nt}{N}$$

P_p = Puntos de abonar con boleto paro, en compensación de las horas de paro.

60 = Actividad normal.

Hpm = Horas de paro de máquina.

nt = Número total de máquinas que trabajan durante el periodo Hp.

N = Número de máquinas que componen la agrupación.

El abono por este concepto está incluido en la fórmula de cálculo de actividad media, para el caso de prima individual con máquinas simultáneas.

4. En las primas colectivas pueden darse los casos siguientes:

a) Líneas en las que los puestos de trabajo, cubiertos por la colectividad, están ligados entre sí por una cadena. Su paro será total y simultáneo.

b) Líneas en las que los puestos de trabajo cubiertos por la colectividad no están ligados por una cadena, tengan o no, línea de transporte. El paro será individual y se registrará por las normas vigentes en Convenio.

5.8. Deducciones por piezas de baja.

5.8.1. Para los casos de primas individuales, primas individuales con saturación y primas individuales con máquinas simultáneas, se seguirán los siguientes criterios:

1.º Las bajas que se produzcan seguirán siendo acumuladas, y surtirán efectos en la liquidación de la prima cada tres meses.

2.º El valor a deducir por la baja culpabilidad del productor se determina como sigue:

a) Piezas recuperables:

Cuando el productor da conocimiento de haber producido la baja, antes que ésta sea detectada por los servicios de verificación, los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja, multiplicados por la cantidad de piezas de baja.

Cuando la baja es detectada directamente por los servicios de verificación, los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja, multiplicados por la cantidad de piezas de baja y por dos.

b) Piezas no recuperables:

Cuando el productor da conocimiento de haber producido la baja, antes de que ésta sea detectada por los Servicios de Verificación los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja, multiplicados por la cantidad de piezas de baja y por dos.

Cuando la baja es detectada directamente por los Servicios de Verificación, los puntos concedidos para la fase en que se ha producido la baja multiplicados por la cantidad de piezas de baja y por cuatro.

d) Piezas que circulan con concesión:

Cuando un productor realiza piezas no conformes con el plano, pero que son susceptibles de ser utilizadas en el estado en que se encuentran y sean detectadas en fases posteriores, se realizará la baja para circular y se descontará un montante igual a los puntos concedidos para la fase en que se ha producido el defecto, por la cantidad de piezas defectuosas.

d) En las fabricaciones de pequeñas series, el descuento a que da lugar el cargo de piezas de baja, será siempre el tiempo de la fase por dos y por el número de piezas.

e) Las piezas de baja, producidas en las operaciones de moldeado en fundición, con culpabilidad del productor en los casos en los que la causa de difícil, pueda detectar éste, hasta no ver la pieza fundida se procederá al cargo del tiempo de la fase por tres, y por el número de piezas de baja.

En el resto de casos, se seguirá la norma general de la Empresa.

f) En cualquiera de los casos, de los apartados a) y b), los puntos resultantes serán valorados al precio del propio grupo de trabajo $A_c = 60$ deduciendo su importe al productor responsable.

3.º Para suscitar el interés de los mandos en la disminución de este capítulo de pérdidas que a nadie beneficia, su coeficiente «C» del premio para el personal indirecto, podrá verse afectado según se estime la importancia del volumen de las bajas del trimestre, producidas por el personal a sus órdenes.

5.8.2. Para las primas colectivas se seguirán los siguientes criterios:

1.º Piezas con cargo a la línea, se deben distinguir los casos siguientes:

a) Bajas totales.—No se efectuará cargo alguno, pero tampoco se admitirán como trabajadas las fases que se hayan efectuado.

b) Bajas recuperables:

1. En la propia línea; No producirán cargo ni abono.
2. En otras líneas: Se cargarán como horas trabajadas en la línea, las que hayan sido necesario efectuar por otra sección para su recuperación.

2.º Piezas de baja con cargo a otras secciones, se deben distinguir los casos siguientes:

a) Bajas totales.—Se incrementarán el total de puntos, contando la pieza como efectuada, igual que si fuese buena.

b) Bajas recuperables.—Cuando la operación deba realizarse dentro de la colectividad, se sacará operación accidental y se le añaden, a la misma, los puntos correspondientes y si es posible hacerlo fuera se efectuará en norma individual.

5.9. Prima de directos en funciones de indirectos.—Al productor directo que realice funciones de indirecto se le retribuirá de la siguiente manera: Grupo de trabajo, el idóneo. Actividad, promedio real de fábrica. Se aplicarán los valores de la escala de prima del personal directo (colectivo o individual).

Queda excluido de esta norma el personal que se desplaza fuera de la factoría (Servicio Empresa), así como representantes sindicales, miembros de la Mutualidad Pegaso y del Comité de Seguridad e Higiene, que se les mantendrá el grupo del puesto de trabajo de encuadramiento.

5.10. Premio personal indirecto.—El personal indirecto percibirá como incentivo, un premio basado en la valoración de méritos y en la calificación de puestos de trabajo.

5.10.1. Manual de valoración de méritos.—La valoración de méritos se regulará aplicando las normas contenidas en el manual que ha confeccionado la Empresa y uno de cuyos ejemplares obra en poder de la Comisión Mixta Permanente del CCS y del que se dará la debida publicidad para conocimiento del personal afectado.

5.10.2. Coeficiente «C» de calificación personal.—La aplicación de las normas del manual se traduce en dos tipos de puntuaciones, una referente a los factores rendimiento y otra, a los de disciplina. El ábaco incluido en el manual determina el coeficiente «C» de calificación personal, a partir de las puntuaciones antes mencionadas.

Se ha establecido una escala de valores del coeficiente «C» en la que el mínimo es de 0,50 y el máximo 1,20, quedando 1,00 como valor de calificación normal (ver ábaco del manual). En casos excepcionales puede obtenerse «C» = 0. Para la adecuada distribución de este premio, se establece que el promedio gene-

ral por agrupación de secciones de coeficiente «C», no será superior a 1,00.

5.10.3. Agrupaciones de secciones.—Debido a la diversidad de las plantillas de las secciones de esta fábrica, se ha considerado conveniente, para obtener más homogeneidad en el coeficiente premio, agrupar secciones de características similares de manera que la cantidad mínima de productores que comprende cada agrupación, sea 10 con mando y 50 sin mando.

Las fórmulas para calcular el coeficiente promedio son las siguientes:

$$\frac{C_1}{N_1} = 1 \quad \text{y} \quad \frac{C_2}{N_2} = 1$$

En la que:

«C»1 es la suma de los coeficientes «C» de los productores con mando de la agrupación.

«C»2 es la suma de los coeficientes «C» de los productores sin mando de la agrupación.

N₁ es el número de productores con mando de la agrupación.

N₂ es el número de productores sin mando de la agrupación.

5.10.4. Concesión del coeficiente de calificación personal «C». El coeficiente «C» será concedido por los Jefes superiores de cada servicio, mediante la rigurosa aplicación de las normas del manual de valoración de méritos, siendo su efectividad de tres meses, salvo circunstancias especiales que obliguen a su variación antes del mencionado plazo.

De acuerdo con el párrafo anterior, el coeficiente «C» será revisado trimestralmente, procediéndose a efectuar una nueva valoración de acuerdo con los datos de la ficha de hechos significativos que habrán establecido los Jefes respectivos.

5.10.5. Actividad media del Taller «Am».—La concesión de este premio está vinculada a la actividad media alcanzada por el personal directo de la fábrica.

5.10.6. Obtención de la actividad media «Am».—La actividad media se obtendrá por la fórmula siguiente:

$$Am = \frac{Pa}{Hp}$$

Siendo:

Pa = Puntos alcanzados en los boletines de trabajo del personal directo. En los puestos de trabajo saturados se considerarán únicamente los Pab.

Hp = Horas de presencia al trabajo que figuran en los boletines incluidos en la liquidación. En los puestos de trabajo saturados, las horas que se computan para obtención de la actividad media individual.

Se acuerda que dado el carácter especial de los productores en prácticas de adaptación, las horas empleadas y los puntos alcanzados por dichos productores, no sean tenidos en cuenta a efectos del cálculo del coeficiente «Am».

5.10.7. Importe del premio.—Se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Premio} = I \cdot C$$

En la que I será igual a:

$$I = V60 + m (Am - 60) \text{ para } 60 \leq Am < 65$$

$$I = V60 + m (65 - 60) + m_2 (Am - 65) \text{ para } 65 \leq Am$$

Los valores de V60 y de m y m₂ corresponden a las normas X, XII, XIII y XIV.

5.10.8. Comisión Mixta de valoración de méritos.—Estará compuesta de seis miembros, de los que tres serán nombrados por la Empresa y otros tres, designados por el Jurado y escogidos entre los Vocales que constituyen el mismo, especificándose a continuación las misiones que debe cumplir.

1.º Reuniones conjuntas de la Comisión Calificadora.—Al menos una vez al mes, se reunirán la Comisión Calificadora y la Comisión Mixta, para tratar de las calificaciones a asignar en el siguiente trimestre, entendiéndose que serán únicamente objeto de debate, aquellas comprendidas en los coeficientes C = 0,50 a 0,80, inclusive, y las iguales o superiores a 1,10.

2.º Tramitación de reclamaciones.—La Comisión Mixta, recibirá, encauzará y tramitará las reclamaciones de los productores afectados por este sistema de incentivo, las cuales deberán ser presentadas por escrito al Comité de Empresa, señalando con detalle cuáles son las razones por las que el productor no está conforme con la calificación que le han asignado.

La Comisión Mixta celebrará cuantos plenos sean necesarios en los que efectuarán las revisiones de las reclamaciones presentadas.

Para ello cada representación aportará los antecedentes que para el caso se hayan obtenido. Si no fueran bastantes y se considerara la presencia del mando que lo ha calificado, así como la del productor que ha hecho la reclamación, serán llamados independientemente para que informen o aclaren los extremos en que pudiera existir duda. La Comisión Mixta, en posesión de la información anterior, determinará lo que proceda en cada caso, siendo su fallo inapelable.

5.10.9. Comisión Calificadora.—Las valoraciones obtenidas serán supervisadas por una Comisión Calificadora, nombrada por la Dirección e integrada por tres mandos superiores.

Esta Comisión deberá efectuar su labor durante el trimestre de vigencia, del coeficiente de valoración, no aceptando ninguna valoración que no esté basada en los datos aportados por la hoja de hechos significativos.

Asimismo, la Comisión velará por lo dispuesto en el punto 10.2, relativo a los valores promedio de los coeficientes «C».

5.11. Liquidación de prima o premio.

5.11.1. Importe del premio.—El importe del premio se calculará por las horas de presencia al trabajo de cada productor, tanto ordinarias como extraordinarias, deducidas las de descanso, las de inactividad y otras de atenciones sociales.

Norma XII, Personal mano de obra indirecto; Norma XIII, Personal empleado; Norma XIV, Aspirantes

5.11.2. Liquidación del premio.—La liquidación se efectuará por meses vencidos.

1.º El personal jornalero indirecto que trabaja en grupo superior, cobrará por periodos completos de liquidación, acumulándose los días trabajados en este grupo; a tal efecto, hasta que no se sumen un periodo completo de liquidación en un plazo superior a un mes, no se les abonará el premio de grupo superior.

5.11.3. Descuentos por falta de asistencia.—Cuando un productor no asista al trabajo injustificadamente, no percibirá importe alguno en concepto de premio. Además, las faltas injustificadas motivarán las deducciones en la liquidación mensual del premio, en la cuantía que seguidamente se determina:

Horario de lunes a viernes, ocho horas.

Horario de sábados tres por ocho, cinco horas.

Horario de sábados resto horarios, seis horas.

Rezagados, once/cuatro horas.

No motivarán los descuentos anteriores la inasistencia al trabajo debido a:

Dos entradas en horario de rezagados en un mes, o diez en un año, para los turnos de mañana y dos para los de tarde y noche, para zona franca, veinticuatro en un año.

Permisos, licencias y vacaciones.

Enfermedad, con certificado médico para una duración máxima de dos días, o con baja del SOE.

Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Los permisos retribuidos a que se refiere el artículo 67 de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

5.12. Incentivo personal nuevo ingreso.—Los niveles de incentivo que serán asignados al personal de nuevo ingreso serán abonados a los valores-hora que, para cada grupo de categorías profesionales, se detallan de conformidad a la actividad alcanzada, si se trata de productor directo, o al coeficiente «C» que les corresponda según haya sido la actividad media (AM) de Taller y a la propia calificación de méritos si se trata de personal indirecto que perciba incentivos por el sistema de premio para el personal indirecto.

1.º Personal en período de prueba.—Durante el tiempo comprendido entre el día inicial del período de prueba y a fin de aquel mes, no percibirán incentivo alguno.

2.º Personal de nuevo ingreso que efectúe cursillos de formación acelerada.

Se regirá por la norma III.

5.13. Incentivo de tratamientos térmicos.—La prima de tratamientos térmicos se estudiará por la Dirección que comunicará al Comité la resolución que adopte, en la línea de estudiar a petición que se hace.

Norma 6

ORGANIZACION DEL TRABAJO

6.1. Personal desplazado:

a) El personal que no sea posible acoplar a puestos de trabajo idóneo a su propia categoría profesional y ostenta categoría superior a la del puesto que desempeña, pasará a figurar en un fichero especial, a mantener por STP, bajo el título general de «Personal en espera de ocupación de plaza idónea».

b) Todo productor que trabaje de forma fija en puesto de grupo inferior al idóneo de la categoría que ostente, cobrará la prima o el premio de acuerdo con los valores del grupo idóneo a su categoría. Los operarios de primera que trabajen en puesto de categoría inferior, tanto si es de forma fija o esporádica, cobrarán la prima de su grupo idóneo.

c) Para el personal ingresado a partir de 13 de mayo de 1966, tanto mano de obra como mensual, no será de aplicación el punto anterior, rigiéndose por el criterio de percibir en cualquier caso, el salario de su categoría profesional y la prima o premio del grupo de trabajo de acuerdo con las tablas actualmente establecidas.

d) Se acuerda de que los productores en situación de des-

plazados, cuya edad exceda de los cincuenta años, cuando les sean ofrecidas plazas de su categoría, y opten por no ocuparla, no les será de aplicación lo establecido en el punto a) del artículo 19.

6.2. Productores con capacidad física disminuida:

1.º Clasificación de los CFD.—Se estará a lo dispuesto en el RRI.

Regulación.—Se regularizará el personal de CFD, de acuerdo con los siguientes criterios.

2.º El departamento de R. Ind., confeccionará una lista de puestos de trabajo adecuados para el personal de CFD.

3.º Se determina por el Servicio Médico el tipo de incapacidad en estos tres aspectos:

a) CFD que pueda realizar trabajos en taller.

b) CFD que sólo pueda trabajar en oficinas.

c) CFD que si hay un número que lo justifique, y no pueda solucionar con lo establecido en los apartados a) y b), se procedería a la creación de un centro adecuado a sus posibilidades físicas.

d) Se llevarán a cabo las gestiones oportunas, ante los Organismos oficiales y de acuerdo con los estudios que realice la Comisión Mixta competente, para el establecimiento de un centro de empleo protegido para trabajadores con CFD.

Norma 7

JORNADA DE TRABAJOS Y HORARIOS

1. Los tiempos de descanso no pueden disfrutarse fuera del recinto de Fábrica.

2. Rezagados.—Para los turnos de mañana, tarde y especial, se admite una segunda entrada que se establece una hora después del comienzo de cada horario.

En el centro de trabajo de zona franca, para todos los turnos, se admite una segunda entrada hasta media jornada. Tolerándose como sancionables, para los turnos de mañana y especial de Sagrera y dos los turnos de zona franca, un total de veinticuatro entradas de rezagados al año, y dos para los turnos de tarde y noche, admitiéndose como máximo dos rezagados al mes.

3. Jornada de trabajo para personal desplazado de fábrica al servicio de la Empresa:

1.º Cuando el desplazamiento le permita pernoctar en su domicilio, se distinguen los siguientes casos:

a) Cuando el desplazamiento permita marcar entrada y salida en tarjeta, el pago de las remuneraciones se efectuará de acuerdo con dichas marcas.

b) Cuando el desplazamiento solo permita marcar a la entrada o salida el mando responsable remitirá nota al Departamento RI comunicando el horario realmente efectuado conforme al cual le serán abonados sus emolumentos.

c) Cuando el desplazamiento no permita marcar tarjeta ni pueda ser sustituido por una parte de control efectivo de sus Jefes:

— La jornada de trabajo será supuesta en la forma siguiente:

* Jornada normal ordinaria que realice el interesado.

* Si el trabajo se realiza en domingo o festivo, ocho horas.

2.º Cuando el desplazamiento no le permite pernoctar en su domicilio:

— El día en que inician o terminen el desplazamiento se les supone la jornada expresada en el apartado 1.º, c).

— Para los demás días se distinguen los siguientes casos:

a) Desplazamiento a otro centro de trabajo de la Empresa, donde es posible marcar tarjeta; el pago de las remuneraciones se efectuará de acuerdo con dichas marcas.

b) Desplazamientos fuera del ámbito de la Empresa: Se les supone la jornada expresada en el apartado 1.º, c).

Sin embargo, para efectuar el abono de estos días, será menester que el Jefe del Departamento correspondiente comunique al Departamento del RI y a Jefatura Administrativa que efectivamente, las personas desplazadas realizaron trabajo efectivo en tales días.

Norma 8

ATENCIONES SOCIALES

8.1. Vacaciones.

a) Su duración está establecida en el capítulo VII, punto VII-1.

b) Salario.—Su regulación recogida en el RRI.

c) Incentivos.—Cuando no existan percepciones o éstas sean referidas a los valores de prima anteriores a la vigencia del presente Convenio, para el «valor medio hora», se pondrá a una actividad A = 60 y un puesto de trabajo de:

Oficial de primera Especial, VIII grupo de trabajo.

Oficial de primera, VI grupo de trabajo.

Oficial de segunda, V grupo de trabajo.
Oficial de tercera, IV grupo de trabajo.
Especialista «A», III grupo de trabajo.
Especialista, II grupo de trabajo.

Cómputo por día laborable.—Los días laborables comprendidos en el período de vacaciones que a cada productor corresponde disfrutar serán considerados como si hubiesen estado presentes al trabajo en función de la jornada pactada.

Importe.—Se obtendrá multiplicando el «valor medio hora» por los días laborables y por la jornada especial pactada (19 días x 8 = 152 horas).

Personal indirecto.—Los días laborables del período de vacaciones que a cada productor corresponda, serán considerados como si hubiesen estado presentes al trabajo, en función de la jornada especial pactada.

Para calcular su importe, se tomarán los valores que individualmente corresponda, y que coinciden con los aplicados en la

liquidación del premio al personal indirecto del mes en que efectúan las vacaciones.

8.2. Viudas y huérfanos de productores.—La Empresa contrae el compromiso, de que a las viudas y los huérfanos de productores, se les dé trato preferente para ingresar en la Empresa, cuando se den igualdad de condiciones con otros aspirantes a ingreso.

8.3. Becas.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, se destinarán en la Comisión Mixta de aplicación y vigilancia del Convenio.

Norma 9

PROLONGACION DE JORNADA

Las horas extraordinarias quedarán congeladas, durante la duración de este Convenio, a los valores que se venían percibiendo en 31 de diciembre de 1978.

LX Convenio Colectivo. Fcas. Barcelona. Norma 10

Grupo	I DI DC	Categoría	Salario Convenio mes	Pagas extraordinarias verano y Navidad	Valor hora prima o premio AC = 60 C = 1	Adecuación salarial año	Premio de calidad pesetas punto hora
I	I	Peón	39.358	78.716	46,296	41.304	—
	I	Especialista	40.863	81.726	48,115	49.032	1,874
II	DI	Especialista	40.863	81.726	54,330	45.480	1,874
	DC	Especialista	40.863	81.726	54,330	44.568	1,874
III	I	Ordenanza	40.863	81.726	48,115	60.132	—
	I	Reproductor de Planos	42.484	84.968	48,115	37.440	—
IV	I	Espta. «A». Mozo Espta. Almacén.	40.863	81.726	49,110	47.112	1,878
	DI	Especialista «A»	40.863	81.726	55,669	44.340	1,878
V	DC	Especialista «A»	40.863	81.726	55,669	44.148	1,878
	I	Aux. Admitvo., Labor., Técn. Esp. y Técn. Of.	42.484	84.968	49,110	36.864	—
VI	I	Conductor C	42.484	84.968	50,075	36.888	1,878
	I	Oficial 3.º	42.484	84.968	50,075	36.888	1,878
VII	DI	Oficial 3.º	42.484	84.968	56,349	32.880	1,878
	DC	Oficial 3.º	42.484	84.968	56,349	34.212	1,878
VIII	I	Aux. Organ., Almac., Telef., Cap. y Peón	42.484	84.968	50,075	49.332	—
	I	Oficial 2.º	43.778	87.556	50,542	36.216	2,236
IX	DI	Oficial 2.º	43.778	87.556	56,693	35.160	2,236
	DC	Oficial 2.º	43.778	87.556	56,693	36.212	2,236
X	I	Anal. Labor. 2.º, Com. Gest. 2.º y Técn. Espdo. 2.º	43.694	87.388	50,560	51.180	—
	I	Of. Admtvo. 2.º y Vigilante	43.694	87.388	50,560	51.180	—
XI	I	Oficial 1.º	45.806	91.212	50,697	31.716	2,503
	DI	Oficial 1.º	45.806	91.212	56,702	30.012	2,503
XII	DC	Oficial 1.º	45.806	91.212	56,702	31.380	2,503
	I	Conductor, Capataz Esptas., Técnico Espdo. 1.º	45.806	91.212	50,697	48.324	—
XIII	I	Of. Admtvo. 1.º Comisionado Gestio- nes 1.º y Cabo Guardas	45.806	91.212	50,697	48.324	—
	I	Analista Lab. 1.º	45.806	91.212	50,697	48.324	—
XIV	I	Delineante 2.º	43.694	87.388	50,697	75.084	—
	I	Ayudante Operador	45.806	91.212	50,697	48.324	—
XV	I	Delineante 1.º y Técn. Organ. 2.º ...	45.806	91.212	50,811	70.524	—
	I	Programador 3.º	45.806	91.212	50,811	70.524	—
XVI	I	Oficial 1.º E., Jefe de Equipo	50.301	100.602	53,433	20.148	2,503
	DI	Oficial 1.º E	50.301	100.602	61,433	18.008	2,503
XVII	DC	Oficial 1.º E	50.301	100.602	61,433	18.708	2,503
	I	Técn. Esp. 1.º A, Of. Adm. 1.º A y Anal. Lab. 1.º A	50.301	100.602	53,433	36.744	—
XVIII	I	Encargado	52.522	105.044	64,608	37.056	—
	I	Operador y Programador	54.029	108.058	64,608	15.960	—
XIX	I	Técn. Organ. 1.º	50.301	100.602	64,608	68.148	—
	I	Maestro 2.º, Delte. Proy. y Jefe Ad- ministrativo 2.º	54.029	108.058	64,608	15.960	—
XX	I	Jefe Técn. Espdo. 2.º	54.029	108.058	64,608	15.960	—
	I	Maestro Taller y Delte Proy. A ...	57.630	115.260	70,830	11.112	—
XXI	I	Jefe Lab. 2.º y Técn. Organ. 1.º A ...	54.029	108.058	70,830	61.524	—
	I	Programador 1.º	57.630	115.260	70,830	11.112	—
XXII	I	Jefe Admitvo. 1.º, Jefe Téc. Expdo. primero	57.630	115.260	74,150	81.876	—
	I	Jefe Laboratorio 1.º	57.630	115.260	74,150	81.876	—
XXIII	I	Jefe Organización 2.º	57.630	115.260	74,150	46.344	—
	I	Jefe Taller	60.168	120.336	80,273	164.652	—
XXIV	I	Graduado Social, Asistente Social. Delte. Proy. c/m y Jefe Organ. 1.º ...	57.630	115.260	80,273	129.120	—
	I	Perito, Asim. Perito, A. T. S. y Aparejador	60.168	120.336	80,273	129.120	—
XXV	I	Analista Programador	60.168	120.336	80,273	129.120	—
	I	Ing. Licenc., Asim. Ing. hasta seis meses	68.504	137.008	9,24	30.788	—
XXVI	I	Idem superado prueba seis meses.	68.504	137.008	52,56	30.788	—
	I	Ingeniero, Licenciado asimilado ...	68.504	137.008	104,98	30.788	—

X C. C. Fcas. Barcelona. Enero 1980. Norma 11

VALOR HORA PRIMA ACTIVIDAD = 60 A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

Grupo	M. O. mensual directos	Grupos							
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	
II	Especialista	54,330	60,904	66,493	72,929	79,222	87,287		
III	Especialista A	54,330	55,669	61,676	67,676	73,993	82,053		
IV	Oficial 3.ª		55,669	56,349	62,783	69,076	77,147		
V	Oficial 2.ª			56,349	56,693	62,967	71,069	79,039	
VI	Oficial 1.ª				56,693	56,702	64,790	68,510	
VIII	Oficial 1.ª E					56,702	57,106	61,433	
	Prima individual								
	Pendientes para intervalos de actividad ...	Hasta Act. 65	0,657	0,677	0,914	0,728	0,843	0,843	0,843
		Hasta Act. 78	1,104	1,302	1,617	1,929	2,384	2,802	2,802
		Más de Act. 78	1,625	1,770	1,833	2,262	2,496	2,695	2,695
	Prima colectiva								
		Más de Act. 60	1,626	1,847	2,084	2,162	2,350	2,476	2,476

X C. C. Fcas. Barcelona. Enero 1980. Norma 12

VALOR HORA PREMIO ACTIVIDAD = 60, C = 1, A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

Grupo	M. O. mensual indirectos	Grupos							
		1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
I	Peón	46,296	48,396	54,824					
II	Especialista	46,296	48,115	54,541	58,936	66,845	74,432		
III	Especialista A		48,115	49,110	55,029	61,093	68,488	77,107	
IV	Oficial 3.ª y Conductor C ...			49,110	50,075	57,146	59,731	72,564	
V	Oficial 2.ª				50,075	50,542	58,918	68,533	75,158
VI	Oficial 1.ª					50,542	50,697	50,297	62,784
VIII	Oficial 1.ª E							50,623	53,433
	Pendientes para intervalos de actividad	Hasta Act. 65	0,553	0,537	0,559	0,827	0,663	0,685	0,707
		Más de Act. 65	0,905	0,905	1,035	1,286	1,560	1,926	2,130

X C. C. Fcas. Barcelona. Enero 1980. Norma 13

VALOR HORA PREMIO PERSONAL EMPLEADO A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO AC = 60, C = 1

Grupos	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º	10.º	11.º	12.º
II	48,115	49,185	50,336	51,891							
III	48,115	49,110	50,260	51,816	53,300	55,264					
IV		49,110	50,075	51,658	52,866	55,067					
V			50,075	50,560	51,790	54,484	67,257				
VI				50,560	50,697	51,066	63,837	68,595	74,063	81,325	87,599
VII					50,697	50,811	63,600	68,321	73,062	81,143	97,119
VIII						50,811	53,433	63,609	66,868	78,620	94,972
IX							8,346 *	8,346 *	8,346 *	8,346 *	8,346 *
X							53,433	56,262	63,731	76,533	82,215
XI								8,346 *	8,346 *	8,346 *	8,346 *
XII								56,262	62,484	77,263	93,238
									8,346 *	8,346 *	8,346 *
									62,484	65,804	81,775
										8,346 *	8,346 *
										65,804	71,927
Pendientes para intervalos de actividad ...	Hasta actividad 65 ...	0,553	0,537	0,559	0,627	0,663	0,685	0,707	0,732	0,774	0,789
	Más de actividad 65 ...	0,905	1,035	1,286	1,818	1,926	2,130	2,333	2,539	2,948	3,154

* Estos valores son fijos y abonables por horas de presencia, sin que sobre ellos influya la actividad alcanzada ni el coeficiente de Valoración de Méritos Personal.

X C. C. Fcas. Barcelona. Enero 1980. Norma 14

VALOR HORA PREMIO PARA LOS ASPIRANTES. ACTIVIDAD = 60, C = 1

Aspirantes de 14 años	24,488	Aspirantes de 17 años	28,435
Aspirantes de 15 años	24,943	Aspirantes aptos de 15 años	32,645
Aspirantes de 16 años	27,220	Aspirantes aptos de 16 años	33,872
		Aspirantes aptos de 17 años	34,112
		Pendientes para intervalos de actividad ...	Hasta actividad 65 ...
			Más de actividad 65 ...
			0,226
			0,373

Nor

XI CONVENIO COLECTIVO

(Valor hora)

S I C - diciembre 1979 10 por 100	Categorías	Sin trienios	1 trienio	2 trienios	3- trienios	4 trienios
Grupo I						
27.166,24	Peón	35.745	37.129	38.514	39.899	41.284
Grupo II						
28.865,60	Ordenanza, Reproductor Planos	37.981	39.347	40.713	42.078	43.444
28.865,60	Especialista	37.981	39.379	40.777	42.175	43.573
Grupo III						
28.865,60	Mozo Espta., Almacén Especialista A	37.981	39.379	40.777	42.175	43.573
	Aux. Admt., Laborat., Téc. Ofic. Téc. Espdo.	37.981	39.370	40.759	42.148	43.536
					42.086	43.455
Grupo IV						
30.880,38	Capataz, Peones, Almacenero	40.632	42.020	43.407	44.705	46.182
30.880,38	Oficial 3.ª, Conductor C	40.632	42.034	43.436	44.838	46.240
30.880,38	Auxiliar Organización	40.632	42.041	43.449	44.858	46.266
30.880,38	Telefonista	40.632	42.002	43.373	44.743	46.114
Grupo V						
32.719,75	Vigilante, Of. Adm. 2.ª, Com. Gest. 2.ª, Téc. Esp. 2.ª ...	43.052	44.479	45.906	47.332	48.758
32.719,75	Oficial 2.ª	43.052	44.470	45.887	47.303	48.720
32.719,75	Analista Laboratorio 2.ª	43.052	44.461	45.869	47.278	48.686
Grupo VI						
26.251,10	Conductor	45.067	46.478	47.889	49.301	50.712
26.251,10	Of. Adm. 1.ª, Fotógrafo, Com. Gest. 1.ª, Téc. Esp. 1.ª, Cabo Guardas	45.067	46.524	47.892	49.359	50.780
26.251,10	Analista Labort. 1.ª, Ayudante Operador	45.067	45.514	47.960	49.429	50.896
26.251,10	Delineante 2.ª	45.067	46.493	47.920	49.407	50.854
26.251,10	Capataz Especialistas	45.067	46.465	47.863	49.346	50.772
					49.261	50.659
Grupo VII						
36.105,22	Delineante 1.ª, Téc. Organ. 2.ª, Programador 3.ª	47.507	48.964	50.421	51.879	53.338
Grupo VIII						
18.629,93	Oficial 1.ª E.	50.829	52.260	53.691	55.121	56.552
18.629,93	Of. Adm. 1.ª A, Téc. Esp. 1.ª A, Anal. Labort. 1.ª A	50.829	52.286	53.743	55.201	56.658
18.629,93	Jefe Equipo	50.829	52.298	53.767	55.235	56.704
Grupo IX						
11.359,13	Encargado, Maestro 2.ª	54.420	55.875	57.329	58.784	60.239
11.359,13	Téc. Org. 1.ª, Jef. Adm. 2.ª, Progr. 2.ª, Oper. Jef. Téc. nico Esp. 2.ª	54.420	55.923	57.425	58.928	60.431
11.359,13	Delineante Proyectista	54.420	55.933	57.445	58.985	60.470
Grupo X						
14.490,02	Maestro Taller	58.539	60.005	61.471	62.936	64.402
14.490,02	Jefe Laboratorio 2.ª	58.539	60.038	61.536	63.035	64.534
14.490,02	Delt. Proy. A, Programador 1.ª	58.539	60.051	61.564	63.076	64.589
14.490,02	Téc. Organización 1.ª A	58.539	60.042	61.544	63.047	64.549
Grupo XI						
19.173,95	Jef. Adm. 1.ª, Jef. Organ. 2.ª, Jefe Téc. Esp. 1.ª	64.703	66.239	67.775	69.311	70.848
19.173,95	Jefe Taller	64.703	66.236	67.769	69.302	70.834
19.173,95	Jefe Laboratorio 1.ª	64.703	66.254	67.806	69.357	70.908
Grupo XII						
34.544,70	Perito, Aparejador, ATS, Asimilado Perito	71.769	73.395	75.020	76.646	78.272
34.544,70	Delt. Proy. c/m., Anal. Progr., Jefe Organ. 1.ª	71.769	73.305	74.841	76.378	77.914
34.544,70	Graduado Social, Asistente Social	71.769	73.302	74.835	76.368	77.901

NORMAS ESPECIFICAS PARA FABRICA DE VALLADOLID

Norma 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. Principios generales.—Las clasificaciones del personal, consignadas en el presente Convenio, son meramente enuncia-

das y no suponen ni limitación a la creación de las plazas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, no obstaculiza, a la facultad de la Empresa de modificar su actual organización de trabajo, así como tampoco la obligación de tener cubiertas todas las plazas que se enumeran.

1.2. Clasificación general.—A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

ma 15

VO FCAS. BARCELONA

plus nocturno)

5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios	10 trienios	11 trienios	12 trienios	13 trienios	14 trienios
42.669	44.053	45.438	46.823	48.207	49.592	50.977	52.362	53.746	55.131
44.810	46.176	47.541	48.907	50.273	51.639	53.005	54.370	55.736	57.102
44.971	46.379	47.767	49.165	50.563	51.931	53.359	54.757	56.155	57.553
44.971	46.369	47.767	49.165	50.563	51.961	53.359	54.757	56.155	57.553
44.925	46.314	47.703	49.092	50.481	51.870	53.258	54.647	56.036	57.425
44.823	46.192	47.560	48.928	50.297	51.665	53.034	54.402	55.771	57.139
47.570	48.957	50.345	51.732	53.120	54.507	55.895	57.282	58.670	60.057
47.842	49.044	50.446	51.848	53.250	54.652	56.054	57.456	58.858	60.260
47.675	49.993	50.492	51.901	53.309	54.718	56.126	57.535	58.943	60.352
47.484	48.854	50.225	51.595	52.966	54.336	55.707	57.077	58.447	59.818
50.185	51.611	53.037	54.464	55.890	57.316	58.743	60.169	61.596	63.021
50.137	51.554	52.971	54.387	55.804	57.221	58.638	60.055	61.472	62.887
50.095	51.504	52.912	54.321	55.729	57.138	58.546	59.955	61.363	62.772
52.123	53.534	54.945	56.357	57.768	59.179	60.590	62.001	63.413	64.824
52.221	53.652	55.063	56.513	57.944	59.376	60.806	62.237	63.667	65.098
52.353	53.811	55.268	56.182	58.182	59.640	61.097	62.554	64.011	65.469
52.301	53.747	55.194	56.641	58.088	59.534	60.981	62.428	63.874	65.321
52.199	53.625	56.051	56.478	57.904	59.331	60.757	62.183	63.610	65.036
52.057	53.455	54.853	56.251	57.649	59.047	60.445	61.843	63.241	64.640
54.793	56.250	57.708	59.165	60.622	62.079	64.994	66.451	66.451	67.908
57.983	59.414	60.845	62.275	63.706	65.137	66.568	67.999	69.429	70.860
58.115	59.572	61.030	62.487	63.944	65.401	66.859	68.319	69.773	71.230
58.173	59.642	61.111	62.579	64.048	65.517	66.986	68.455	69.923	71.392
61.893	63.148	64.603	66.057	67.512	68.966	70.421	71.876	73.330	74.785
61.933	63.436	64.938	66.441	67.944	70.949	72.452	73.954	73.954	75.457
61.893	63.495	65.008	66.520	68.033	69.545	71.058	72.570	74.063	75.595
65.868	67.334	68.799	70.265	71.731	73.197	74.663	76.128	77.594	79.060
66.032	67.531	69.030	70.528	72.027	73.525	75.024	76.523	78.021	79.520
66.101	67.614	69.128	70.639	72.151	73.664	75.176	76.689	78.201	79.714
66.052	67.555	69.057	70.560	72.063	73.565	75.068	76.570	78.073	79.576
72.384	73.920	75.456	76.992	78.528	80.064	81.601	83.137	84.673	86.209
72.367	73.900	75.433	76.966	78.499	80.032	81.564	83.097	84.630	86.163
72.459	74.011	75.562	77.113	78.665	80.216	81.767	83.318	84.870	86.421
79.897	81.523	83.149	84.774	86.400	88.025	89.651	91.277	92.902	94.528
79.450	80.986	82.522	84.058	85.595	87.131	88.667	90.203	91.739	93.275
79.433	80.966	82.499	84.032	85.565	87.098	88.631	90.164	91.698	93.229

- 1) Mano de obra:
 1.1. No cualificados.
 1.2. Profesionales de oficio.
 2) Subalternos.
 3) Administrativos.
 4) Técnicos:

- 4.1. Técnicos titulados.
 4.2. Técnicos no titulados.

Agrupación de categorías

Grupo I:
 Ingeniero y Licenciados.

Grupo II:

Perito «A».
Perito.
Profesor Mercantil «A».
Profesor Mercantil.
Ayudante Técnico Sanitario.
Asistente Social.

Grupo III:

Delineante Proyectista Jefe.
Delineante Proyectista «A».
Delineante Proyectista.
Delineante de primera «A».
Delineante de segunda.
Calcedor (cinco años).
Calcedor.
Reproductor de Planos (cinco años).
Reproductor de Planos.

Grupo IV:

Jefe de Organización de primera.
Jefe de Organización de segunda.
Técnico de Organización de primera «A».
Técnico de Organización de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Auxiliar de Organización (cinco años).
Auxiliar de Organización.

Grupo V:

Jefe de Taller.
Maestro de Taller.
Contramaestre.
Encargado.
Capataz de Peones.

Grupo VI:

Jefe de Administración de primera.
Jefe de Administración de segunda.
Oficial de primera Administrativo «A».
Viajante.
Oficial de segunda Administrativo.
Telefonista «A».
Telefonista.
Auxiliar Administrativo (cinco años).
Auxiliar Administrativo.
Aspirante de diecisiete años.
Aspirante de dieciséis años.

Grupo VII:

Jefe de Laboratorio de primera.
Jefe de Laboratorio de segunda.
Analista de Laboratorio de primera «A».
Analista de Laboratorio de primera.
Analista de Laboratorio de segunda.
Auxiliar de Laboratorio (cinco años).
Auxiliar de Laboratorio.

Grupo VIII:

Analista de Sistemas.
Analista de Aplicaciones.
Programador de Sistemas.
Jefe de Sala de Orden.
Programador de Aplicaciones.
Operador de Consola.
Programador Básico.
Operador perig.

Grupo IX:

Almacenero (cinco años).
Almacenero.
Conductor.
Cabo de Guardas.
Guarda (cinco años).
Guarda.
Ordenanza (cinco años).
Ordenanza.

Grupo X:

Jefe de Equipo de primera.
Oficial de primera.
Jefe de Equipo de segunda.
Oficial de segunda.
Jefe de Equipo de tercera.
Oficial de tercera.
Jefe de Equipo Especialista (cinco años).
Especialista (cinco años).
Jefe de Equipo Especialista.
Especialista.
Mozo de Almacén (cinco años).
Mozo de Almacén.
Peón.

Aprendiz de cuarto año.
Aprendiz de tercer año.
Aprendiz de segundo año.

Se continuará aplicando el manual de valoración, en esta Fábrica para determinar las categorías profesionales de los puestos de trabajo.

Manual que, oído el Comité de Empresa, y previo su informe, podrá ser revisado por la Dirección.

Norma 2

PROMOCION

2.1. Se conviene que la promoción del personal se efectúe exclusivamente por el sistema de concurso-oposición.

Para ello, la Dirección fijará las plantillas teóricas de cada Departamento, sobre la base de necesidades y cometidos.

2.2. El concurso-oposición se realizará entre el personal de la categoría inmediata inferior, perteneciente al Departamento en que se produzca la vacante.

Caso de no resultar apto ninguno de los anteriores candidatos, se celebrará nuevo concurso, al que tendrá acceso el resto del personal de esa categoría.

2.3. Para tomar parte en el concurso-oposición se exigirá:

- Ostentar la categoría profesional que le permita presentarse al concurso.
- Antigüedad mínima en su categoría de un año.
- Poseer aptitudes físicas para el puesto de trabajo a cubrir.
- No haber tenido sanciones por faltas muy graves en los doce meses anteriores al concurso.
- No encontrarse en situación de excedencia voluntaria.

2.4. La Empresa, a través del tablón de anuncios, anunciará las vacantes o puestos a cubrir, fijándose un plazo para la presentación de instancias, que serán entregadas en el Servicio de Personal que podrá rechazar las que no cumplan los requisitos requeridos en cada caso, dando conocimiento a la Comisión Mixta de tiempos y promoción del personal.

2.5. En el plazo de siete días, a contar desde el cierre de la admisión de instancias, se publicará en el tablón de anuncios, la lista de los admitidos para la realización de las pruebas, entregándose simultáneamente a cada uno de ellos, por el Servicio Técnico de Personal, el programa de materias sobre las que han de versar los ejercicios teórico-prácticos. Se procurará preparar, además, apuntes idóneos sobre dichas materias, con objeto de facilitar a los concursantes el mejor conocimiento de las mismas. Los programas versarán fundamentalmente sobre las materias, cuyos conocimientos se requieren para cubrir satisfactoriamente el puesto de trabajo que se trate.

2.6. Pruebas.—A partir de la admisión de los productores a participar en el concurso, se celebrará una prueba práctica eliminatoria, adecuada en cada caso a los requisitos del puesto a ocupar.

Superada la prueba práctica se someterá a los productores a las pruebas psicotécnicas y teóricas que se celebrarán como mínimo treinta días después de la entrega del programa.

La convocatoria quedará resuelta en un plazo máximo de ciento quince días.

Las pruebas, tanto teóricas como prácticas, para cada uno de estos concursos se determinarán por sorteo, entre una serie preparada de antemano por cada especialidad; sorteo que se realizará en presencia de los participantes por la representación social del Comité, miembros del Servicio Técnico de Personal y representaciones del Servicio donde se hayan producido las vacantes, y éstas serán cubiertas en todos los casos.

2.7. Tribunal de examen.—Las pruebas serán juzgadas por un Tribunal constituido por:

- Presidente: El Jefe de Personal.
- Vocales:

a) Dos representantes de la Dirección designados por ésta o por el Jefe del Departamento donde se vayan a cubrir las vacantes.

b) Dos representantes de los trabajadores de la Comisión Mixta.

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos de Organismos o personas ajenas a la Empresa.

2.8. Puntuación total.—Se establece sobre la base de un máximo de 100 puntos, repartidos como sigue:

- Un punto por año de antigüedad en la Empresa, 0.50 por semestre, o 0.25 por trimestre, hasta un máximo de 16 puntos.
- Antigüedad en la categoría: 2 puntos por año, fraccionables hasta 0.50 por trimestre y hasta un máximo de 9 puntos.
- Prueba práctica, 50 puntos.
- Prueba teórica, 25 puntos.

Total, 100 puntos.

2.9. Quienes superen, sin plaza, un concurso-oposición, por inferior el número que sea de vacantes existentes y convocadas, tendrán derecho, por orden de puntuación y sin nueva prueba, a ocupar las vacantes que, en el Departamento y para el cometido para el que se realizó la prueba, se produzcan. Todo ello,

durante un periodo máximo de tres años, y a contar desde la fecha de la prueba. Pasado el cual tendrán que volver a realizarla.

Norma 3

ORDENACION DE SALARIOS

3.1. Las percepciones brutas de cada categoría profesional, en concepto anual de mejoras sociales, serán las mismas de la Fábrica de Madrid, ENASA.

3.2. El salario Convenio cuya cuantía se concreta para cada categoría en las tablas adjuntas, se devenga todos los días del año.

3.3. Complementos salariales.

1. Complementos personales:

a) Complemento de ayuda.—Se devengará según la cuantía anual descrita en las tablas salariales adjuntas, pagándose en doce mensualidades.

b) Adecuación salarial.—Se devengará según la cuantía anual descrita en las tablas salariales adjuntas, pagándose en doce mensualidades por las categorías que en las tablas se determinen.

c) Complemento de Jefe de Equipo.—Se devengará en la cuantía anual establecida en las tablas salariales, pagándose en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre. El valor de este plus será siempre revisado en la misma cuantía que el resto de los conceptos salariales.

2. Complementos de puesto de trabajo.

a) Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos. Se fija la cuantía de este complemento o plus en los siguientes valores-hora para todas las categorías:

- 6,80 pesetas cuando ocurra una circunstancia.
- 10,42 pesetas cuando concurren dos circunstancias.
- 12,23 pesetas cuando concurren las tres circunstancias.

3. Complemento de turnicidad.—Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se mantiene para el personal que, de forma habitual lo realice, un complemento que se fija en 50,48 pesetas, por día de turno rotativo habitual, con un máximo de dieciséis días.

El personal a turno será el que señalen los programas de fabricación que, en cada momento establezca la Empresa, atendiendo a las necesidades de la producción.

4. Complemento de nocturnidad.—El valor-hora de este plus será el que se abone en la Fábrica de Madrid. Es decir, el 25 por 100 del salario inicial Convenio en 31 de diciembre de 1979, incrementado en un 10 por 100.

5. Complemento de vencimiento periódico superior a un mes.

a) Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonará a todo el personal, a razón de treinta días de salario Convenio, adicionándose a las mismas el plus de Jefe de Equipo, a los operarios que ostenten este cargo.

Estas pagas se devengarán proporcionalmente en función al tiempo de adscripción a la Empresa, durante el periodo a que cada una de ellas corresponda. No obstante, estas pagas, tendrán derecho a percibir las los trabajadores en situación de:

- Baja por accidente de trabajo o enfermedad, amparada por la Seguridad Social.
- En situación de Servicio Militar.

3.4. Los Especialistas, Mozos de Almacén, Guardas y Almaceneros que lleven más de cinco años de antigüedad cobrarán las percepciones que figuran en las tablas salariales adjuntas.

3.5. Los Auxiliares, Calcadores y Reproductores de Planos, con cinco años de antigüedad en la Empresa, cobrarán todas las percepciones como Oficiales de segunda (Empleados).

3.6. Jefes de Equipo.—Los Jefes de Equipo, a partir del 1 de enero de 1980, tendrán tablas equivalentes a los de su categoría profesional y un valor plus Jefe de Equipo, que recoja la diferencia de percepciones el cual abonará en función de las horas establecidas en cada centro de trabajo. Se abonará en catorce pagas, dos de las cuales serán objeto de pago necesariamente en los meses de julio y diciembre. La cuantía del plus se concreta para cada categoría en las tablas adjuntas.

3.7. Horas extraordinarias.—Se abonarán a los mismos valores que se abonen en la Fábrica de Madrid, y que son los recogidos en la tabla adjunta.

Norma 4

TABLA DE VALORES PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Categoría	Con 50 por 100 de recargo	
	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Perito *	365,48	10,12
Profesor Mercantil	365,48	10,12
ATS	365,48	10,12

Con 50 por 100 de recargo

Categoría	Sin antigüedad	Valor de cada trienio
Asistente Social	365,48	10,12
Delineante Proyectista Jefe	361,26	9,47
Delineante Proyectista «A»	339,74	9,33
Delineante Proyectista	308,96	9,33
Delineante de primera «A»	291,32	8,94
Delineante de primera	256,82	8,94
Delineante de segunda	236,88	8,60
Calcador 5 años	236,88	8,60
Calcador	229,58	8,46
Reproductor de Planos	229,58	8,30
Jefe de Organización de primera	339,74	9,49
Jefe de Organización de segunda	308,96	9,23
Técnico de Org. de primera «A»	291,32	8,94
Técnico de Org. de primera	256,82	8,94
Técnico de Org. de segunda	236,88	8,72
Auxiliar de Organización	229,58	8,60
Jefe de Taller	361,26	9,47
Maestro de Taller	339,74	9,00
Contramaestre	308,96	8,92
Encargado	291,32	8,69
Capataz de Peones	256,82	8,94
Jefe de Adm. de primera	339,74	9,49
Jefe de Adm. de segunda	308,96	9,26
Oficial de primera Advo. «A»	291,32	8,94
Oficial de primera Advo.	256,82	8,94
Viajante	256,82	8,94
Oficial de segunda Advo.	236,88	8,72
Telefonista	229,58	8,33
Auxiliar Advo. 5 años	236,88	8,72
Auxiliar Administrativo	229,58	8,30
Jefe de Laboratorio de primera	339,74	9,60
Jefe de Laboratorio de segunda	308,96	9,26
Analista de Lab. de primera «A»	291,32	8,87
Analista de Lab. de primera	256,82	8,87
Analista de Lab. de segunda	236,88	8,60
Auxiliar de Lab. 5 años	236,88	8,60
Auxiliar de Laboratorio	229,58	8,46
Analista de Sistemas	365,48	10,12
Analista de Aplicaciones	365,48	10,12
Programador de Sistemas	339,74	9,49
Jefe de Sala de Ordenadores	339,74	9,49
Programador de Aplicaciones	308,96	9,26
Operador de Consola	308,96	9,26
Programador Básico	256,82	8,94
Operador Periférico	256,82	8,94
Almacenero 5 años	236,88	8,45
Conductor	256,82	8,62
Cabo de Guardas	236,88	8,52
Guarda 5 años	229,58	8,54
Guarda	221,84	8,32
Ordenanza 5 años	229,58	8,50
Ordenanza	221,84	8,30
Jefe de Equipo de primera	299,70	8,73
Oficial de primera	249,75	8,73
Jefe de Equipo de segunda	284,25	8,64
Oficial de segunda	236,87	8,64
Jefe de Equipo de tercera	275,49	8,53
Oficial de tercera	229,58	8,53
Jefe de Equipo Esp. 5 años	275,49	8,53
Especialista 5 años	229,58	8,53
Jefe de Equipo Especialista	266,21	8,50
Especialista	221,84	8,50
Mozo de Almacén 5 años	229,58	8,53
Mozo de Almacén	221,84	8,50
Peón	208,97	8,41

Plus de nocturnidad (valor-hora)

Jefe de Equipo primera	34,87
Oficial de primera	34,67
Jefe de Equipo de segunda	32,88
Oficial de segunda	32,88
Jefe de Equipo de tercera	31,87
Oficial de tercera	31,87
Jefe de Equipo Especialista 5 años	31,87
Especialista 5 años y Mozo de Almacén	31,87
Especialista y Mozo de Almacén	30,80
Peón	28,05

Norma 5

INCENTIVOS

5.1. Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

a) Primas directas.—Se seguirá manteniendo el actual sistema de primas, es decir: Se aplicarán los porcentajes que, en razón del rendimiento, se determinan más adelante al valor que resulte para categoría laboral de las siguientes fórmulas:

$$\text{Salario hora (SH)} = \frac{\text{Salario Convenio}}{8} \times K$$

aplicándose el 20 por 100 para el rendimiento de 60 puntos/hora y el 60 por 100 para el rendimiento de 80 puntos/hora.

El período de adaptación será objeto de estudio en cada caso concreto por la Comisión Mixta de tiempos y promoción.

K es un coeficiente que se determina en el momento de confeccionar las tablas salariales y en función de las retribuciones pactadas.

Los valores para este coeficiente, durante el año 1980, son los que se concretan en las tablas salariales adjuntas.

b) Trabajos no controlados.—En caso de trabajos no controlados, se pagará la prima a rendimiento 74. Se consideran como trabajos no controlados el entretenimiento de los puntos de engrase que representa las máquinas, así como la limpieza de las mismas, el área de trabajo y los útiles.

c) Paradas abonables.—Las horas de paro alcanzarán los valores equivalentes a la Fábrica de Madrid, pero sin perder las peculiaridades propias de nuestro sistema de primas.

Por lo tanto, se aplicará un valor de 26,88 pesetas/hora en todos los casos individuales en que el porcentaje de paro, en período de liquidación, no alcance valores máximos del 10 por 100 sobre las horas de presencia.

En los casos en que los valores de paro excedan de dicho porcentaje, se pagarán con los valores del siguiente cuadro en pesetas/hora:

Peón	47,65
Especialista	49,62
Oficial de tercera	50,79
Oficial de segunda	56,36
Oficial de primera	60,48

El operario directo que, como consecuencia de estar en paro realice trabajos en una Sección en la que se perciba prima indirecta, cobrará durante ese tiempo a rendimiento 74. En el caso de que vaya a un puesto de prima directa, cobrará a no control en tanto no se adapte. Igual ocurrirá con el personal indirecto que sea trasladado a un puesto directo.

d) Primas indirectas.—En el sistema de primas indirectas, tendrá incidencia el «punto hora equivalente» (PHE), de los operarios directos de la Fábrica y una estimación de méritos (EM), que podrá llegar hasta 1,20 y que no podrá ser inferior a 1, cuya fórmula desarrollada es la siguiente:

$$VH \text{ (pesetas/hora)} = a \text{ (PHE-78)} + b \text{ (E-E-1)} + I$$

Siendo

a = 0,02 del salario/hora.
b = 0,2 del salario/hora.

I = un coeficiente distinto para cada categoría, según se detalla en las tablas adjuntas.

$$\text{El salario/hora es } \frac{\text{Salario Convenio}}{8} \times K \text{ para los semana-$$

$$\text{les y } \frac{\text{Salario Convenio}}{240} \times K \text{ para los mensuales.}$$

Percibirá esta prima todo el personal no sometido a control directo. El personal comprendido en las categorías de Ingeniero, Licenciado y Asimilado en sus tres escalones no percibe esta prima. Los Jefes de equipo quedan incluidos a todos los efectos en este premio, salvo los indirectos.

5.2. El número de horas de prima a abonar durante el período de vacaciones reglamentarias será de 141.

5.3. El valor K se concreta para cada categoría, tanto para el personal a prima directa como a prima indirecta, en las tablas adjuntas.

Norma 6

ORGANIZACION EMPRESA

6.1. El personal con categoría de Especialista que, en un futuro, tenga que ingresar en la plantilla de la Fábrica de Valladolid, lo hará directamente a trabajos controlados.

6.2. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia de entrada en la Fábrica hijos y hermanos de trabajadores de la misma, e igualmente los hijos de viudas de trabajadores o de trabajadores jubilados de la misma.

6.3. Comodines.—Tienen como misión atender al normal funcionamiento de la línea a la que pertenecen, desarrollando para ello, con su trabajo, el de aquellos puestos que accidentalmente, queden sin cubrir por las siguientes causas:

a) Absentismo. Lo que incluye ausencias o salidas de Fábrica. En las ausencias por baja el comodín sustituirá al opera-

rio hasta un período de dos meses, fecha en la que el operario pasa a la plantilla pasiva y puede ser sustituido por otro operario diferente al comodín.

b) Consultas y desplazamientos dentro de factoría: (personal, Servicio Médico, servicios varios de Fábrica).

No es en ningún caso su misión atender aquellas ausencias del puesto de trabajo debidas a las necesidades físicas normales (WC, máquinas de bebidas), para las que ya está previsto un coeficiente de descanso, el establecer los tiempos.

6.4. La categoría de los llamados «comodines», será determinada en cada caso por la Oficina Técnica de Personal, y será la inmediata superior a la de puesto de mayor categoría que tenga que cubrir, siendo como máxima la de Oficial de primera. Dichas plazas serán sacadas a concurso-oposición, entre los componentes de la línea donde salgan las plazas a cubrir, y entre aquellos que ostenten la categoría inmediata inferior a la del puesto a ocupar. No obstante, se regularizarán las categorías de comodines en aquellos operarios que, en la actualidad, lleven desarrollando dichas funciones durante un período de más de cuatro meses continuados o un año alterno, según lo establecido en la Ley.

Su número vendrá fijado para cada línea, fundamentalmente, en base al absentismo medio.

6.5. Otras funciones del comodín.—Los comodines, cuando sus servicios en la línea no sean requeridos, desarrollarán labores propias de la categoría laboral que ostenta. Si las circunstancias o necesidades se modificaran, podrá ser destinado con carácter permanente a puestos de la citada categoría, dentro de la línea o servicio al que pertenezca o dentro de otro servicio o taller de la Fábrica.

6.6. Con independencia de las horas de trabajo reales o efectivas pactadas, se mantiene durante la vigencia del presente Convenio, un descanso para el bocadillo de diez minutos diarios.

6.7. Los descuentos por retrasos se regularán de la forma siguiente:

a) Se mantiene la tolerancia existente de tres minutos a partir de la hora oficial de entrada.

b) Los descuentos lo serán de cuarto en cuarto de hora. Es decir, como ejemplo: Quienes se incorporen después de los tres minutos y hasta los quince, perderán tan sólo quince minutos, y así sucesivamente.

c) Serán sancionables los retrasos en que se incurra en el mes y a partir del sexto.

Norma 7

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo se realizarán siguiendo el horario que se elabore por la Comisión Paritaria del Convenio.

Norma 8

ATENCIONES SOCIALES

8.1. La Empresa acoplará al personal de capacidad física disminuida, en puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes.

8.2. Se llevarán a cabo las gestiones oportunas ante los Organismos oficiales y de acuerdo con los estudios que realice la Comisión Mixta competente, para el establecimiento de un centro de empleo protegido para trabajadores con capacidad física disminuida.

8.3. Fondo social.—Con destino al fondo social, la Empresa aportará en el año 1980, 1.207.324,80 pesetas (sin incluir en esta cifra la que corresponda a la Fábrica de Valladolid, al realizar el prorrateo de la cantidad asignada por todo el grupo), que serán administradas por una Comisión creada al efecto, en el seno de la de aplicación y vigilancia. Esta Comisión determinará las cantidades que, de ese fondo, se destinarán a becas y para el fondo de ayuda a subnormales. Los beneficios que puedan derivarse de la explotación de máquinas automáticas de bebidas, pasarán a engrosar el fondo social.

8.4. Grupo de Empresa.—Para las actividades de este Grupo se destinarán durante el año 1980, 499.500 pesetas.

8.5. Economato.—La «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima», está incluida en los Economatos Laborales del INI y sus Empresas, y en la medida que por dicho Instituto se extienda la prestación de este servicio al ámbito territorial de la Fábrica de Valladolid, serán de aplicación los beneficios de dicho Economato. La Dirección se compromete a efectuar conjuntamente con el Comité de Empresa, las gestiones oportunas ante los Organismos competentes, para lograr la instalación de un economato del INI, de acuerdo con la Comisión Mixta coreponente.

8.6. Fiesta de Reyes.—Todos los productores con hijos en edades de hasta nueve años cumplidos, percibirán por este concepto una gratificación anual, de acuerdo con la siguiente escala:

- Cero a tres años cumplidos, 138,75 pesetas.
- Cuatro a siete años cumplidos, 222,00 pesetas.
- Ocho a nueve años cumplidos, 388,50 pesetas.

TABLA DE SALARIOS.—PERCEPCIONES BRUTAS.—EFECTIVIDAD 1980

Categoría profesional		Salario diario o mensual	Coeficientes de prima		Adecuación salarial anual	Complemento ayuda anual	Complemento Jefe Equipo anual	K
			SH	I				
Peón	I	1.296,49	121,90	68,60	1.293	30.788	—	0,7522
Ordenanza	I	40.863,00	133,70	66,85	14.519	30.788	—	0,7853
Guarda	I	40.863,00	133,70	66,85	14.519	30.788	—	0,7853
Ordenanza 5	I	42.484,00	135,95	66,57	1.239	30.788	—	0,7682
Guarda 5	I	42.484,00	135,95	66,57	1.239	30.788	—	0,7682
Jefe Equipo Especialistas	I	1.438,08	131,93	66,52	11.691	30.788	62.229	0,7841
Especialista	I	1.348,08	131,93	66,52	11.691	30.788	—	0,7841
Mozo de Almacén	I	1.348,08	131,93	66,52	11.691	30.788	—	0,7841
Especialista	D	1.348,08	131,93	—	11.591	30.788	—	0,7841
Mozo de Almacén	D	1.348,08	131,93	—	11.691	30.788	—	0,7841
Jefe Equipo Especialistas 5	I	1.399,47	122,56	61,27	12.171	30.788	64.896	0,7006
Especialista 5	I	1.399,47	122,56	61,27	12.171	30.788	—	0,7006
Mozo de Almacén 5	I	1.399,47	122,56	61,27	12.171	30.788	—	0,7006
Especialista 5	D	1.399,47	122,56	61,27	12.171	30.788	—	0,7006
Mozo de Almacén 5	D	1.399,47	122,56	—	12.171	30.788	—	0,7006
Reproductor de Planos	I	42.484,00	134,35	68,58	1.233	30.788	—	0,7590
Telefonista	I	42.484,00	134,35	68,58	1.233	30.788	—	0,7590
Calcador	I	42.484,00	137,05	67,85	2.350	30.788	—	0,7743
Auxiliar de Organización	I	42.484,00	137,05	67,85	2.350	30.788	—	0,7743
Auxiliar Administrativo	I	42.484,00	137,05	67,85	2.350	30.788	—	0,7743
Auxiliar de Laboratorio	I	42.484,00	137,05	67,85	2.350	30.788	—	0,7743
Calcador 5	I	42.484,00	147,80	71,58	35.137	30.788	—	0,8349
Reproductor de Planos 5	I	42.484,00	147,80	71,58	35.137	30.788	—	0,8349
Auxiliar de Organización 5	I	42.484,00	147,80	71,58	35.137	30.788	—	0,8349
Auxiliar Administrativo 5	I	42.484,00	147,80	71,58	35.137	30.788	—	0,8349
Auxiliar de Laboratorio 5	I	42.484,00	147,80	71,58	35.137	30.788	—	0,8349
Almacenero	I	42.484,00	137,10	67,85	2.350	30.788	—	0,7744
Oficial de 3.ª	I	1.399,47	135,99	66,80	12.077	30.788	—	0,7744
Jefe de Equipo de 3.ª	I	1.399,47	135,99	66,80	12.077	30.788	65.239	0,7744
Oficial de 3.ª	D	1.399,47	135,99	—	12.077	30.788	—	0,7744
Delineante de 2.ª	I	43.694,00	147,80	71,58	18.197	30.788	—	0,8118
Técnico de Organización de 2.ª	I	43.694,00	147,80	71,58	18.197	30.788	—	0,8118
Oficial Administrativo de 2.ª	I	43.694,00	147,80	71,58	18.197	30.788	—	0,8118
Analista de Laboratorio de 2.ª	I	43.694,00	147,80	71,58	18.197	30.788	—	0,8118
Telefonista «A»	I	43.778,00	147,80	71,58	17.021	30.788	—	0,8103
Cabo Guardas	I	43.778,00	147,80	71,58	17.021	30.788	—	0,8103
Almacenero 5	I	43.778,00	147,80	71,58	17.021	30.788	—	0,8103
Oficial de 2.ª	I	1.442,10	141,39	71,82	17.354	30.788	—	0,7843
Jefe de Equipo de 2.ª	I	1.442,10	141,38	71,82	17.354	30.788	67.690	0,7843
Analista de Aplicaciones	I	60.168,00	233,10	108,55	64.398	30.788	—	0,9297
Analista de Sistemas	I	60.168,00	244,30	112,32	97.505	30.788	—	0,9744
Aspirante de 16 años	I	27.669,00	70,95	44,89	—	30.788	—	0,6153
Aspirante de 17 años	I	29.925,00	76,85	45,89	—	30.788	—	0,6374
Aprendiz de 3.º año	I	911,78	70,25	44,04	—	30.788	—	0,6184
Aprendiz de 4.º año	I	952,33	76,05	45,99	—	30.788	—	0,6388
Ingeniero y Licenciados (ingreso)	I	68.504,00	—	—	—	30.788	—	—
Ingeniero y Licenciados (sup. seis meses)	I	68.504,00	—	—	—	30.788	—	—
Ingeniero y Licenciados	I	68.504,00	—	—	—	30.788	—	—

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

21203

RESOLUCION de 31 de julio de 1980, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza a «Butano, S. A.», la ampliación de la planta de almacenamiento, envasado y distribución de G. L. P. de Escombreras (Murcia).

Vista la solicitud presentada por la Empresa «Butano, Sociedad Anónima», para que se le autorice la ampliación de la planta de transvase y llenado de G. L. P. de Escombreras, consistente en la instalación de tres depósitos esféricos de 4.000 metros cúbicos cada uno, con lo que se conseguirá una capacidad total de almacenamiento de 41.725 metros cúbicos;

Resultando favorable el informe de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Murcia en relación con la solicitud presentada;

Vistos la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria; el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre el régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias; el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, de medidas liberalizadoras sobre el régimen de instalación de industrias; el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 28 de octubre; las normas de seguridad para plantas de llenado y transvase de G. L. P., aprobadas por Orden del Ministerio de 1 de diciembre de 1964, y la Ley de Procedimiento Administrativo;

Considerando que dicha instalación requiere autorización administrativa previa de la Dirección General de la Energía, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 1 de diciembre de 1964

sobre normas de seguridad para plantas de llenado y transvase de G. L. P.,

Esta Dirección General ha resuelto

Primero.—Autorizar la ampliación de la planta de almacenamiento, envasado y distribución de G. L. P., solicitada por «Butano, S. A.», y situada en Escombreras (Murcia), hasta una capacidad total de almacenamiento de 41.725 metros cúbicos.

Segundo.—Las instalaciones y sus accesorios deberán montarse de acuerdo con las bases del proyecto presentado, y deberán cumplir lo prescrito para este tipo de instalaciones en el Reglamento de Recipientes a Presión, Reglamento de Actividades Molestas, Insalubres Nocivas y Peligrosas, y normas de seguridad para plantas de llenado y transvase de G. L. P.

Tercero.—Las instalaciones deberán estar provistas de la instalación de agua y de los aparatos de extinción necesarios para que la planta cumpla las normas 16 y 17 de la Orden ministerial de 1 de diciembre de 1964.

Cuarto.—La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Murcia podrá recaer los ensayos y pruebas que considere oportunos, y adoptar las medidas de seguridad adicionales que estime necesarias.

Quinto.—El plazo de puesta en marcha será de doce meses a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Sexto.—Una vez construidas las instalaciones, la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Murcia inspeccionará las obras y montajes efectuados, y al finalizar éstas, y después de haber comprobado que el peticionario ha entregado el certificado final de obra de las instalaciones firmado por Técnico Superior competente y visado por el Colegio Oficial correspondiente, levantará acta sobre dichos extremos, que ha-