

En el quinto de los resultandos, donde dice: «Resultando que el valor de los bienes adscritos a la Fundación asciende a 2.355.975 pesetas...»; debe decir: «Resultando que el valor de los bienes adscritos a la Fundación asciende a 2.355.975.000 de pesetas...».

25695

RESOLUCION de 24 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la «Empresa Nacional de Autocamiones, Sociedad Anónima», «Jorsa» y «Matacás».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.», «Jorsa» y «Matacás», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 17 de julio de 1981, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 3 de junio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, 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 notificación 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».

Cuarto.—No incorporar el texto del Convenio Colectivo el plan 1.2.5. de reestructuración de «Enasa», homologado por resolución de esta Dirección General el 29 de febrero de 1980, ni la ampliación del mismo, cuya publicación en el «Boletín Oficial del Estado» se dispuso en virtud de Resolución de 12 de junio de 1981, por haber sido los mismos ya publicados en el «Boletín Oficial del Estado» número 89, de 12 de abril de 1980, y en el número 175, correspondiente al día 23 de julio de 1981, respectivamente.

Madrid, 24 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA «EMPRESA NACIONAL DE AUTOCAMIONES, S. A.», «JORSA» Y «MATACAS» PARA 1981

PARTE GENERAL

Capítulo I. *Ámbito de aplicación.*

- Art. 1.º Ámbito territorial, personal y temporal.
- Art. 2.º Denuncia y revisión.
- Art. 3.º Respeto a la totalidad.
- Art. 4.º Compensaciones, absorciones y garantías personales.

Capítulo II. *Comisiones paritarias.*

- Art. 5.º Comisión de Aplicación e Interpretación.
 - 5.1. Funciones.
 - 5.2. Competencias.
- Art. 6.º Comisión Paritaria de cada Centro.
- Art. 7.º Sumisión de cuestiones a las Comisiones.
- Art. 8.º Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.

Capítulo III. *Clasificación profesional.*

- Art. 9.º Clasificación profesional.
 - 9.1. Mano de obra.
 - 9.2. Subalternos.
 - 9.3. Administrativos.
 - 9.4. Técnicos.
 - 9.5. Personal en formación menor de dieciocho años.

Capítulo IV. *Movilidad y empleo alternativo.*

- Art. 10. Movilidad y empleo alternativo.
 - 10.1. Normas de movilidad.

Capítulo V. *Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control de presencia.*

- Art. 11. Jornada de trabajo y horario.
- Art. 12. Vacaciones.
- Art. 13. Control de presencia.
 - 13.1. Permanencia en el puesto de trabajo.
 - 13.2. Máquinas automáticas de bebidas y similares.
 - 13.3. Reducción del absentismo.

Capítulo VI. *Ordenación del salario y complementos salariales.*

- Art. 14. Ordenación salario.
- Art. 15. Revisión salarial.
- Art. 16. Plus antigüedad.

- Art. 17. Plus nocturno.
- Art. 18. De vencimiento superior al mes.
- Art. 19. Horas extraordinarias.
- Art. 20. Valor hora paro.
- Art. 21. Trabajo en día festivo.
- Art. 22. Complemento de indemnización por enfermedad o accidente no laboral.
- Art. 23. Complemento de indemnización por accidente laboral.
- Art. 24. Percepciones del personal en servicio militar.

Capítulo VII. *Atenciones sociales.*

- Art. 25. Adquisición de vehículos ENASA.
- Art. 26. Ayuda escolar.
- Art. 27. Cursos de formación.
- Art. 28. Invalidez permanente, total o absoluta.
- Art. 29. Centro de empleo protegido.
- Art. 30. Lactancia.
- Art. 31. Economato.
- Art. 32. Póliza de accidentes.
- Art. 33. Gratificación fiesta de Reyes.

Cláusula derogatoria.

Cláusula final.

Anexos a las normas generales.

- Anexo 1. Seguro voluntario de accidentes.
- Anexo 2. Concurso de sugerencias.
- Anexo 3. Normas sobre la regulación de la representación de los trabajadores y de la libertad y práctica sindical.
- Anexo 4. Norma sobre participación de los trabajadores en el control de la gestión.
- Anexo 5. Plan de reestructuración de ENASA a uno, dos y cinco años (Plan 1.2.5 de fecha 27 de febrero de 1980, «Boletín Oficial del Estado» de 12 de abril).
- Anexo 6. Ampliación del Plan de reestructuración 1.2.5 de 27 de marzo de 1981.

Normas específicas.

- Norma I. Fábrica de Madrid.
- Norma II. Oficinas centrales.
- Norma III. Fábricas de Barcelona, Zona franca.
- Norma IV. Fábrica de Valladolid.
- Norma V. JORSA.
- Norma VI. Matacás.

CONVENIO COLECTIVO PARA 1981

PARTE GENERAL

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial, personal y temporal.*

1.1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables a los Centros de Trabajo de la «Empresa Nacional de Autocamiones, S. A.» en Madrid, Barcelona, Valladolid, Bilbao, oficinas centrales, «Jorsa», «Matacás», «Sociedad Financiera y «Enasa» Internacional de Motores.

1.2. El presente Convenio afectará a todo el personal de las plantillas de los Centros de Trabajo enumerados en el párrafo anterior, 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, salvo lo pactado expresamente como exclusión, de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio.

1.3. El presente Convenio entra en vigor el 1 de enero de 1981, 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 1982, excepto en jornada laboral, que será al 31 de diciembre de 1983.

1.4. Quedan incorporadas a este Convenio las normas del plan 1.2.5. y su ampliación exclusivamente por el periodo de vigencia del presente Convenio.

CAPITULO II

Art. 2.º *Denuncia y revisión.*—En denuncia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En cuanto a la revisión, será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio en su artículo 15.

Art. 3.º *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.

Art. 4.º *Compensación y absorciones y garantías personales.*—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 alguno de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consi-

deradas, superan el nivel del Convenio, en su cómputo total; en caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Se respetarán las situaciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio.

CAPÍTULO II

Comisiones paritarias

Art. 5.º *Comisión de aplicación e interpretación.*—Se crea dentro del Comité Intercentros una Comisión de aplicación e interpretación del Convenio.

5.1. *Funciones.*—Las funciones específicas de la Comisión serán las siguientes:

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

5.2. *Competencias.*—El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará en ningún caso la competencia respectiva de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la legislación de Convenios Colectivos.

Estas funciones están referidas a la parte general del presente Convenio. No obstante, cuando una cuestión de carácter general incida en un solo Centro de trabajo, la Comisión de Aplicación e Interpretación podrá delegar sus funciones en la Comisión Paritaria del Centro de que se trate.

Art. 6.º *Comisión paritaria de cada Centro.*—Se crea en cada Centro de trabajo la Comisión Paritaria, del Convenio como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Estará formada por cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa y por otros cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus componentes.

Las funciones de estas Comisiones Paritarias serán las relacionadas en el artículo anterior, pero referidas exclusivamente a cada parte específica del Convenio.

Art. 7.º *Sumisión de cuestiones a las Comisiones.*

1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, 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 al integren. En caso de desacuerdo, se remitirá lo actuado a la Autoridad laboral, en el plazo de tres días.

Art. 8.º *Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.*—Se crea como subcomisión de la Paritaria del Convenio y tiene funciones mediadoras y resolutorias en las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de tiempos, revisiones de los mismos, cambios de puesto 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 en relación con el problema que se examine.

En materia de tiempos, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo y Orden de 28 de mayo de 1971.

Agotados los procedimientos de composición y arbitraje previstos en este artículo, las partes podrán plantear su pretensión ante la autoridad laboral competente.

CAPÍTULO III

Art. 9.º *Clasificación profesional.*—El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a las disposiciones legales.

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 ni 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 son meramente 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 general de sus funciones, sin que puedan ampararse en la definición concreta para negarse a realizar los mismos.

A efectos de clasificación profesional, el personal quedará encuadrado en los siguientes grupos profesionales:

9.1. Mano de obra:

- 9.1.1. No cualificados.
- 9.1.2. Profesionales de oficio.

- 9.2. Subalternos.
- 9.3. Administrativos.
- 9.4. Técnicos.

- 9.4.1. Técnicos titulados.
- 9.4.2. Técnicos no titulados.

- 9.4.2.1. Técnicos de taller.
- 9.4.2.2. Técnicos de oficina.
- 9.4.2.3. Técnicos de laboratorio.
- 9.4.2.4. Técnicos especializados.
- 9.4.2.5. Técnicos de venta y post-venta.
- 9.4.2.6. Técnicos de IBM.

- 9.5. Personal en formación, menor de dieciocho años.

CAPÍTULO IV

Movilidad y empleo alternativo

Art. 10. *Movilidad y empleo alternativo.*—Sin perjuicio de las normas establecidas en el plan 1.2.5. y su ampliación incorporadas en este Convenio según lo dispuesto en el artículo 1.4 serán de aplicación 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 las normas laborales que lo regulan, siempre teniendo en cuenta la máxima flexibilidad a la hora de aplicar los criterios.

Será órgano competente en esta materia el Servicio Técnico de Personal, quien informará a la Comisión de Tiempos y Puestos de Trabajo.

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 CFD, 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 ocupa.

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

e) Las normas de movilidad sólo serán aplicables al personal mayor de cincuenta años cuando ésta sea a petición propia.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horarios, vacaciones y control presencia

Art. 11. *Jornada de trabajo y horarios.*

11.1. La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio queda establecida en 1.920 horas de trabajo real para 1981; en 1.880 horas para 1982, y en 1.840 horas para 1983.

11.2. Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo se realizarán siguiendo el horario que se elabore en el seno de las Comisiones Paritarias de cada Centro, con criterios de productividad y eficacia.

11.3. Los calendarios laborales se tramitarán según el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Vacaciones.*—Según el calendario laboral para 1981. Para 1982 las vacaciones serán de treinta días, salvo acuerdo en contrario.

Las horas de prima o premio que se abonarán en el período de vacaciones serán las que se determinan en la parte específica de cada Centro.

Art. 13. *Control de presencia.*

13.1. *Permanencia en el puesto de trabajo.*—Se acentúa al máximo el cumplimiento de lo reglamentado sobre cumplimiento de la permanencia en el puesto de trabajo, y a este respecto, se actuarán las medidas sobre puntualidad, incluidas las de los autocares, 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 períodos de tiempo concreto, de acuerdo con las normas de cada Centro de Trabajo.

13.2. Máquinas automáticas de bebida y similares.—Las máquinas automáticas de bebidas y similares sólo estarán en servicio en cada turno de trabajo, como máximo, tres horas.

La utilización se refiere siempre a las ubicadas, sector o sección, correspondiente al usuario, salvo avería. Esta norma es de aplicación a todo el personal.

13.3. Reducción del absentismo.—La reducción del absentismo se acometerá de acuerdo con un plan que se elaborará en el seno de una Comisión Paritaria creada al efecto, que perseguirá una reducción sobre el periodo de 1980.

CAPITULO VI

Ordenación del salario y complementos salariales

Art. 14. *Ordenación del salario.*—En aplicación de las disposiciones legales, en lo sucesivo, toda mención a salarios se entiende referida al concepto de percepciones brutas.

En el presente Convenio se mantiene el régimen de separación de salario e incentivo.

En consecuencia:

- El salario es función de la clasificación profesional.
- 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.

Se fijan como conceptos salariales los siguientes:

- Salario Convenio.
- Prima o premio.
- Adecuación salarial.
- Complementos personales o pluses.
- Complemento ayuda (excepto zona franca, «Jorsa» y «Matacás»).

Art. 15. *Revisión salarial.*

15.1. La revisión salarial para 1981, será del 11,5 por 100 sobre las tablas salariales de 1980.

Se adjunta las tablas salariales para 1981, incluyéndose en éstas los 44 millones revisados según se establece el plan 1.2.5. para equiparación de categorías.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superarse al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre-1981), teniendo como tope el mismo IPC real menos dos puntos en cómputo anual.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1981, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1981.

El incremento porcentual de los aspectos no salariales será el mismo que corresponda al crecimiento salarial de cada año 1981, 1982.

15.2. La revisión salarial para 1982 será el 80 por 100 del IPC previsto para ese año, con la revisión semestral correspondiente que garantizará el 80 por 100 del IPC real.

Art. 16. *Plus de antigüedad.*—Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalentes, cada uno de ellos, al valor que resulte por aplicación del 5 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 periodos de prueba.

No obstante la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación en «Jorsa», exclusivamente, a partir del 1 de mayo de 1981.

Art. 17. *Plus nocturno.*—El plus nocturno se abonará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *De vencimiento superior al mes.*—Gratificaciones: Verano (julio) y Navidad (diciembre), se abonarán las cantidades que para cada categoría profesional figuran 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, computándose como tal el que figura en plantilla, incluyendo enfermedad con baja de SOE, Servicio Militar, accidente de trabajo y enfermedad profesional, de acuerdo con la norma específica de cada Centro.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Se abonarán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, Decreto de 17 de agosto de 1973, de Ordenación de Salarios.

Art. 20. *Valor hora de paro.*—Se abonarán de acuerdo con los valores que figuran en la parte específica de cada Centro.

Art. 21. *Trabajo en día festivo.*—Las jornadas en días festivos de acuerdo con el calendario laboral serán premiadas con 1.000 pesetas cuando no tengan consideración de horas extras y conlleven el cambio de descanso por otro día distinto a petición de la Dirección, siendo obligatorio para los corréturnos y voluntario para el resto.

Esta gratificación quedará automáticamente eliminada cuando desaparezcan las circunstancias que lo motivaron.

No tendrán derecho a esta gratificación aquellos trabajadores que cuando fueron contratados su puesto de trabajo exigía trabajar en domingos y festivos.

Art. 22. *Complemento de indemnización enfermedad o accidente no laboral.*

1. 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.

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.

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

3. De veintidós días en adelante, se abonará el 90 por 100 de las percepciones mensuales.

Los conceptos a abonar en los supuestos de los apartados 2) y 3) son los siguientes:

Salario Convenio.

- Adecuación salarial.
- Prima o premio y prima de calidad.
- Plus de Jefe de equipo.
- Plus de antigüedad.
- Complemento ayuda, en los Centros de trabajo en donde exista.

Art. 23. *Complemento de indemnización por accidente de trabajo.*—El complemento de indemnización por accidente de trabajo garantizará el 100 por 100 de las percepciones brutas.

Este complemento, así como el descrito en el artículo anterior, no serán de aplicación en «Jorsa», en tanto no se reduzca en ésta el índice de absentismo, referido a un mes, al 4 por 100. De no lograrse esta reducción durante el año 1981, se aplicará, no obstante y en todo caso, a partir del 1 de enero de 1982.

Art. 24. *Pagas especiales (Servicio Militar).*—El personal que, estando en activo en la Empresa en 1980 y se encuentre en Servicio Militar o tenga prevista su incorporación a filas en un futuro, y los compromisos adquiridos por la Empresa para el ingreso de los alumnos procedente de la Escuela de Formación Profesional, percibirán en concepto de pagas especiales las cantidades que figuran en la tabla correspondiente en la parte específica de cada Centro, además de las pagas extras de verano y Navidad, que asimismo figuran en dicha parte específica.

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

Para los casos futuros de posibles nuevos ingresos, se incorporarse al Servicio Militar sólo percibirán las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

CAPITULO VII

Atenciones sociales

Art. 25. *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.

Art. 26. *Ayuda escolar.*—En concepto de ayuda escolar se abonará por cada hijo de productor entre tres y dieciséis años, la cantidad de 408 pesetas/mes, durante diez meses al año.

Art. 27. *Cursos de formación.*—La Empresa proseguirá su labor de formación 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.

Art. 28. *Invalidez permanente, total o absoluta.*—En todos los Centros del grupo se abonarán 72.000 pesetas a los trabajadores, a los que se les declare en situación de incapacidad laboral permanente, total o absoluta, siempre que los mismos causen baja en la Empresa.

Art. 29. *Centro de empleo protegido.*—Se mantiene el compromiso de la creación de un Centro de empleo protegido.

Art. 30. *Lactancia.*—El tiempo de lactancia será de una hora continuada, al principio o al término de la jornada.

Art. 31. *Economato.*—Todos los productores acogidos al ámbito del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de los beneficios del economato, mientras subsista este servicio por el Instituto Nacional de Industria, y en las condiciones en que se presta dicho servicio.

No obstante, en tanto no se extienda la prestación de este servicio por el INI al ámbito territorial de la fábrica de Valladolid, la Empresa abonará la cantidad de 1.500 pesetas anuales por operario a la cooperativa de consumo elegida por el Comité de Empresa de dicha fábrica, con lo que queda cubierto dicho servicio. Esta cantidad será incrementada a partir del 1 de enero de 1982, en un porcentaje equivalente al 80 por 100 del índice de precios al consumo previsto para dicho año.

Art. 32. *Póliza de accidentes.*—En las condiciones que actualmente tiene establecidas la Empresa y durante la vigencia de este Convenio se mantendrán los beneficios de la póliza voluntaria de accidentes.

En los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio en los que a la firma de éste no tengan establecidos los beneficios de dicha póliza, se establecerán los mismos en condiciones similares a las ya existentes.

Art. 33. *Gratificación fiesta de Reyes.*—Todos los productores con hijos en edades hasta nueve años cumplidos percibirán por este concepto una gratificación anual de acuerdo con la siguiente escala:

Valores para 1981:

- De cero a tres años cumplidos, 153 pesetas.
- De cuatro a siete años cumplidos, 245 pesetas.
- De ocho a nueve años cumplidos, 429 pesetas.

Cláusula derogatoria

El presente Convenio Colectivo Sindical sustituye y deroga los acuerdos del precedente y las actas de la antigua Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia, en lo que se oponga al presente Convenio.

Asimismo, absorbe y engloba cuantas aportaciones voluntarias, en orden a atenciones sociales o de otro tipo, viniere haciendo la Empresa.

Cláusula final

Su articulado se completará con las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

PARTE GENERAL

Anexo número 1

Seguro voluntario de accidentes

Extracto de las condiciones que actualmente se fijan en la póliza que de dicho seguro tiene concertada la Empresa.

1. A los efectos del Seguro, se entiende por accidente la lesión corporal sobrevenida a las personas aseguradas independientemente de su voluntad y debido a una causa momentánea, externa y violenta, que haya producido directamente alguna de las consecuencias siguientes:

- a) Muerte, ocurrida inmediatamente o dentro de un año a contar desde la fecha del accidente.
- b) Invalidez permanente, completa o parcial, comprobada dentro de un año desde la fecha del accidente.

II. Se entenderá como personas aseguradas, y por tanto comprendidas en las garantías del seguro, todas las afectadas por el Convenio Colectivo Sindical a que se refiere esta publicación.

Dejarán de estar cubiertas por el seguro en el momento en que cesen al servicio de la Empresa o al cumplir la edad de setenta años.

Las cantidades aseguradas para cada una de las personas comprendidas en el seguro se establecen según grupos de categorías a que pertenezcan, entre los que figuran los siguientes:

Categorías	Capitales asegurados por persona	
	Muerte	Invalidez
Grupo I:		
Peritos, Técnicos y Maestros Industriales; Maestros y Encargados Técnicos de Taller; Jefe Administrativo y de Taller; Jefes Técnicos Espec.; Jefes de Organización, Laboratorio y Cocina; Técnicos de Organización «A» y Analistas; Técnicos Inspectores y de Asistencia; Aparejadores, Vendedores, Programadores; Ayudantes Técnicos Sanitarios y Practicantes; Graduados y Asistentes Sociales, Delineantes Proyectistas	350.000	525.000
Grupo II:		
Jefes de Equipo, Guardas y Bomberos, Encargados y Capataces; Técnicos Espec. y Operadores, Técnicos y Reporteros de Organización; Profesionales de Oficio de primera y segunda; Oficiales Administrativos; Analistas de Laboratorio; Delineantes, Fotógrafos, Conductores; Cabos de Guardas, Comisionado de Gestiones; Archiveros y Bibliotecarios	300.000	450.000

Categorías	Capitales asegurados por persona	
	Muerte	Invalidez
Grupo III:		
Profesionales de Oficio de tercera; Obreros y Mozos especialistas; Subalternos y Ayudantes; Reproductores y Calcadores; Peones y Aprendices; Auxiliares y Aspirantes	250.000	375.000

III. Son considerados como accidentes: Los atentados; las descargas eléctricas —el rayo inclusive— las infecciones respecto a las cuales quede probado que el virus ha penetrado en el cuerpo por una lesión producida por un accidente cubierto por el seguro; las mordeduras de animales y las picaduras de insectos, con exclusión de toda infección general que estas últimas produzcan; la muerte o lesión que resulte de la aspiración impremeditada de gases o vapores; los envenenamientos o quemaduras producidas por ingerir inadvertidamente productos venenosos o corrosivos.

IV. Quedan comprendidos en el seguro los accidentes ocurridos:

- a) En el ejercicio de las actividades profesionales o accesorias que le sean habituales al asegurado al servicio de la Empresa.
- b) En el transcurso de la vida ordinaria, así como en el desenvolvimiento, sin carácter profesional de cualquier otra actividad corriente y accidente no excluida específicamente.
- c) En el ejercicio de los siguientes deportes, siempre que se practique en calidad de aficionados: fútbol, hockey sobre hierba, equitación, juego de pelota, tenis, golf, caza (no incluida en alta montaña), esgrima, atletismo, gimnasia y utilizando embarcaciones en lagos, ríos y mares (la distancia no superior a dos millas de la costa), quedando cubiertas también, por lo que se refiere a los deportes mencionados, la participación en concursos.
- d) En el uso de automóvil particular como propietario o conductor; de automóviles de línea y ferrocarriles como pasajero; de motocicletas y bicicletas, éstas a pedal o a motor, así como en la práctica de deporte de esquí sin participación en competiciones.
- e) En ocasión de legítima defensa; en caso de tentativa de salvar personas o bienes.

V. No están comprendidos en el seguro:

- a) Los accidentes ocurridos en ascensiones y viajes aéreos, salvo en líneas regulares de pasajeros; la práctica de espeleología; el participar en carreras de velocidad o resistencia de vehículos de motor, de bicicletas de caballos o de trineos de competición, incluidos los entrenamientos.
- b) No están cubiertos por el seguro: Los accidentes que ocurran con ocasión de terremotos, guerras, motines y revoluciones; la muerte y lesiones producidas directa o indirectamente por la desintegración nuclear (reactores atómicos, instalaciones para la investigación nuclear, como ciclotrones y sincrociclotrones, etc.) y los isótopos radiactivos empleados en la ciencia, medicina, industrial etc.; los accidentes de que puedan ser víctimas las personas aseguradas practicando el boxeo o lucha libre y en general, en actos notoriamente peligrosos o criminales, como son, por ejemplo, los duelos y las riñas; los accidentes causados o provocados intencionalmente por los beneficiarios del seguro; los que acaecieran en estado de desarreglo mental, de embriaguez manifiesta o de sonambulismo. Tampoco corresponde indemnización alguna si las consecuencias del accidente las ocasionaran efectos puramente psíquicos.
- c) No se consideran como accidentes: Las enfermedades de cualquier naturaleza, especialmente la malaria, el tifo exantemático, la fiebre amarilla, la enfermedad del sueño y similares; las enfermedades profesionales de vahidos desvanecimientos y síncope, los ataques de apoplejía, de epilepsia o epileptiformes de cualquier naturaleza, las rupturas de aneurisma, así como las lesiones corporales relacionadas con dichas afecciones u otras y sus manifestaciones; las hernias, lumbagos de cualquier naturaleza u origen que sean, ni sus agravaciones; las insolaciones, congelaciones y otros efectos de la temperatura atmosférica, salvo cuando sean consecuencia de un accidente cubierto por el seguro; la muerte por inmersión, si no es consecuencia de un accidente; los envenenamientos y las infecciones no previstas en la condición 3.ª; las lesiones consecutivas a operaciones practicadas por las personas aseguradas por sí mismas (por ejemplo, cortarse los callos, recortarse las uñas, rascarse), y las consecuencias de operaciones quirúrgicas e irradiaciones de cualquier naturaleza que no hayan sido motivadas por un accidente.
- d) En caso de que un accidente cubierto por el seguro sea debido a imprudencia o negligencia graves de las personas aseguradas, la Aseguradora se reserva el derecho de reducir las prestaciones aseguradas.

VI. Quedan excluidas del seguro las personas ciegas; paráliticas o sordas, las que padezcan epilepsia o de enajenación

mental y las que hayan sufrido ataques de apoplejía de cualquier naturaleza o ataques de «delirium tremens».

De presentarse cualquiera de estas enfermedades, el seguro se considera anulado desde ese momento en lo que se refiere a la persona afecta de tal enfermedad.

En caso de agravación directa o indirecta de las consecuencias de un accidente por una enfermedad o un estado morboso preexistente o sobrevenidos después de ocurrir aquél y por causas independientes del mismo o por defectos corporales anteriores, la Aseguradora responde sólo de las consecuencias que el accidente habría probablemente tenido sin la intervención agravante de tal enfermedad o estado morboso, o grado de invalidez preexistente.

VII. Todo accidente cubierto por el seguro debe ser declarado por la persona asegurada o sus derechohabientes lo más tarde dentro de los tres días a la Empresa (servicio central de seguros, directamente o por conducto del respectivo Departamento de Personal), indicando el sitio, día y hora en que ocurrió, así como las causas y demás circunstancias relacionadas con el accidente.

Si a causa del accidente sobreviene la muerte, sea inmediatamente o dentro de un año desde la fecha de aquél, los derechohabientes de la persona asegurada deben avisarlo sin demora, salvo caso de imposibilidad justificada, a la Empresa.

VIII. Ocurrido un accidente, debe llamarse sin retraso a un Médico, seguir sus prescripciones y hacer todas las diligencias necesarias para la conservación de la vida de la persona asegurada y su pronto restablecimiento.

La Aseguradora no responde de la agravación de las consecuencias de un accidente causada por cura retrasada o inobservancia de las prescripciones facultativas.

La persona asegurada tiene la obligación de facilitar a la Aseguradora toda clase de informe que la misma pueda pedirle sobre el pretérito, autorizando a los médicos que le hayan asistido para que informen de ello a la Aseguradora. También está obligada a recibir a los funcionarios de la Aseguradora y a someterse a la visita de los Médicos designados por la misma.

Caso de incumplimiento por parte de la persona asegurada o de los beneficiarios del seguro, de lo que disponen las condiciones establecidas por cualquier motivo que no sea imposibilidad justificada, la Aseguradora queda desligada de sus obligaciones referentes al respectivo accidente.

IX. En caso de muerte de una persona asegurada, la Aseguradora pasa la cantidad total asegurada a los beneficiarios designados, de una sola vez, después de la entrega de los justificantes necesarios, deduciéndose las sumas que, a consecuencia del mismo accidente, se hubieran satisfecho por invalidez permanente.

X. En caso de invalidez permanente, la Aseguradora paga a la persona asegurada la cantidad total asegurada, como máximo, para este caso, si la invalidez es completa, o una parte proporcional al grado de invalidez si ésta es parcial.

XI. Si la persona asegurada no se conforma con la evaluación del grado de invalidez hecha por la Aseguradora, se procede a dicha evaluación por dos peritos médicos nombrados, uno por persona asegurada y el otro por la Aseguradora, y en caso de discordia entre ellos, por los mismos junto con un tercero nombrado por los dos primeros de común acuerdo.

Los peritos deben practicar la evaluación ateniéndose a lo dispuesto en las condiciones del seguro.

Su dictamen tiene fuerza obligatoria para ambas partes.

Cada parte satisface los honorarios y gastos de su perito y la mitad de los del tercero.

No se reconoce ninguna eficacia a dictámenes de peritos nombrados en otra forma, con o sin intervención judicial.

A petición del contratante, la Aseguradora puede suspender durante tres años, a contar desde la fecha de la muerte o de la declaración de invalidez, el pago de las indemnizaciones correspondientes.

XII. La Aseguradora queda desligada a toda obligación cuando se hayan disimulado las causas de un accidente o exagerado sus consecuencias, induciéndola a indemnizar indebidamente o bien con exceso, dicho accidente. En tales casos, la Aseguradora tiene el derecho de hacerse reintegrar, por la persona asegurada o sus derechohabientes, las cantidades que la misma hubiera satisfecho por indemnización y gastos de todas clases.

XIII. Las condiciones del seguro obligan a las personas aseguradas y a sus derechohabientes, aunque invoquen ignorancia de las mismas.

Todas las cantidades que viniere obligada la Aseguradora a satisfacer lo serán siempre por conducto y a través de la Empresa.

Anexo número 2

A.II. Concurso de sugerencias.

AII.1. Se establece como medio de estímulo a la colaboración de los productores con la Empresa y se regulará por las siguientes normas generales:

AII.2. Tendrá carácter permanente y, por tanto, los trabajadores podrán presentarse en cualquier momento. Deben presentarse a la Comisión Paritaria del Convenio, quien procederá a darle número de orden.

AII.3. Mensualmente se remitirán las sugerencias presentadas a los distintos Departamentos afectados para que informen, en el plazo de un mes, sobre las características técnicas

y económicas de las mismas. La oficina de tiempos complementará los informes siempre que las sugerencias impliquen ahorro de tiempo.

AII.4. Las sugerencias, con los informes mencionados en el apartado 3, se remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio.

AII.5. La Comisión Paritaria se reunirá para dictaminar sobre las sugerencias, de acuerdo con los informes emitidos y asesoramientos pertinentes, estimando sus méritos en razón inversa a las funciones inherentes a la categoría profesional y cometidos desempeñados por los concursantes, y propondrá a la Dirección la cuantía de los premios a otorgar.

Para que la sugerencia pueda ser tomada en consideración debe referirse a un proceso, fase o tarea específica del trabajo, como también en cualquier método operativo de la estructura organizativa del mismo, e implique una efectividad productiva. A este efecto, la Comisión Paritaria del Convenio supervisaré periódicamente la puesta en marcha de las sugerencias aceptadas, informando a Dirección sobre las posibles dificultades que surjan.

AII.6. La Comisión Paritaria desarrollará en lo menester las normas precisas para fijar la cuantía de los premios, estableciéndose con carácter general, y a reserva de las modificaciones que la experiencia aconseje introducir en el futuro, que las sugerencias representativas de ahorro de tiempo se premiarán bajo el siguiente criterio:

— Horas anuales de ahorro obtenidas en función del número anual de unidades (piezas, herramientas, útiles, etc.) programadas.

— Precio de coste industrial de la hora (a determinar cada año por el Departamento Administrativo).

Multiplicando estos dos factores se obtiene el valor anual del ahorro.

La cuantía del premio se determinará a este valor anual los porcentajes siguientes, según la categoría de los productores que hayan formulado la sugerencia:

- Especialista, 10 por 100.
- Oficiales, 10 por 100.
- Jefes de equipo, 8 por 100.
- Encargados o cargos similares, 4 por 100.

La cuantía mínima del premio se fija en 1.000 pesetas.

Cuando una sugerencia la firmen dos o más productores, la cuantía del premio para cada uno de ellos se determinará aplicando los porcentajes que según su categoría proceda sobre el valor del tiempo de ahorro, supuesto éste como cociente de dividir el valor total del ahorro por el número de productores firmantes.

AII.7. La Comisión Paritaria a través de sus representantes sociales, informará debidamente a los productores cuyas sugerencias hubiesen sido rechazadas.

AII.8. El límite máximo para la tramitación y resolución de una sugerencia, con independencia de la fecha de entrega del premio, será de tres meses. En los casos en que sean necesarias pruebas prácticas o que por su índole precise mayor tiempo de tramitación, antes de finalizar el referido plazo de tres meses, se comunicará al autor el aplazamiento requerido.

AII.9. La Dirección hará entrega a los productores de los premios que hayan otorgado.

AII.10. Podrán participar en este concurso todos los productores a los que alcanzan los beneficios de este Convenio, y en cuanto a aquellos cuyas funciones les obliguen a dedicarse a investigación, proyectos, mejoras de métodos, simplificación de trabajo y organización, las sugerencias que presenten no pueden estar relacionadas con las materias objeto de su trabajo o íntimamente relacionadas con el mismo.

En cualquier caso, la Comisión Paritaria del Convenio, será la única que determinará si las sugerencias pueden o no entrar en concurso.

AII.11. Si se comprobara que el autor de una sugerencia no es el propio productor que la ha presentado, ambos incurrirán en las sanciones a que hubiese lugar por fraude.

Anexo número 3

NORMAS SOBRE LA REGULACION DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y DE LA LIBERTAD Y PRACTICA SINDICAL

Art. 1.º *Comité de Empresa.*—En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Se complementa lo dispuesto en la Ley con los siguientes apartados:

a) Los Presidentes y Secretarios de los Comités, salvo en «Jorsa», «Matacás, Sociedad Financiera», y «Enasa, Internacional de Motores», tienen dedicación plena a tiempo total, y en la medida que justifiquen la utilización de tiempo para razones de representación laboral propias de la Empresa del personal afecto a las Comisiones Permanentes de cada Comité de Empresa.

A efectos de justificación, se procederá por el Presidente o Secretario del Comité respectivo a efectuarla ante la Dirección.

b) Los miembros del Comité de Empresa, salvo en «Jorsa», «Matacás, Sociedad Financiera», y «Enasa, Internacional de Motores», en las que se aplicará estrictamente el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes, para atender asuntos sindicales y

hasia quince días de permiso al año, no retribuidos, con igual finalidad. En todo caso el disfrute de las horas y días que se establecen deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

c) Las horas sindicales invertidas por el Comité de Empresa durante la negociación colectiva, en reuniones a petición de la Dirección, serán computadas como tiempo Empresa, no contabilizándose dentro de las horas a que se refiere el apartado anterior.

d) Los Presidentes y Secretarios de los Comités de Centro, podrán utilizar, en cada caso, la fotocopidora para reproducir documentos para reparto intercentros. Asimismo, y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex, o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si esta no objeta nada en contra.

e) Los Comités de Centro podrán disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

f) Por razones de interés general, la Dirección a petición del Comité de Empresa, podrá autorizar en horas de trabajo con carácter excepcional y en atención a los motivos que justifiquen la petición, la celebración de asambleas en horas de trabajo, que siempre se harán coincidir con la hora del día que menos altere la producción.

g) El Comité estará constituido permanentemente durante la tramitación de una huelga.

Art. 2.º El Comité Intercentros.—Se reconoce un único Comité Intercentros, que representará a todas las Empresas relacionadas en el presente Convenio, capítulo I, artículo 1.º y que estará constituido por dos miembros por cada uno de los Centros de trabajo mencionados y elegidos por sus respectivos Comités de Empresa. De entre sus miembros y por los mismos se elegirá un Presidente y un Secretario. Una vez elegidos éstos, serán sustituidos por dos miembros del Comité del Centro respectivo a que correspondieran.

Esta composición se incrementará en dos miembros más, por cada nuevo Centro de trabajo que dependa del grupo y se adhiera al Convenio único.

a) Dicho Comité tendrá análogas funciones a los del Comité de Empresa, referidas a las actividades generales del grupo.

b) El Presidente y el Secretario del Comité Intercentros tendrán dedicación plena a tiempo total para el desarrollo de sus funciones.

c) El Presidente del Comité Intercentros y, en su caso, el Secretario, previa comunicación a la Dirección y si no hay objeción, podrá convocar a sus miembros en horas de trabajo.

d) El Comité Intercentros podrá disponer de los servicios de mecanografía necesarios.

e) El Presidente y Secretario podrán utilizar, en cada caso, la fotocopidora para reproducir documentos, para reparto intercentros. Asimismo y con el fin de hacer llegar documentos, podrán utilizar el télex, dex o cualquier otro medio de comunicación interprovincial, previa comunicación a la Dirección y si ésta no objeta nada en contra.

Art. 3.º De las Secciones Sindicales de Empresa.—Salvo para «Jorsa», «Matacás, Sociedad Financiera» y «Enasa, Internacional de Motores», en las que se aplicará estrictamente lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, se legitiman y reconocen la constitución de Secciones Sindicales de Empresa como órgano de representación de los intereses de los trabajadores de la misma afiliación a una Asociación Sindical legalmente establecida, así como los de la propia asociación ante la Empresa, siempre que tales Asociaciones Sindicales lo sean de ámbito nacional o regional y tengan en la Empresa o en cada uno de los Centros de trabajo un número de afiliados no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

a) Para el ejercicio de sus actividades, la Dirección proporcionará un local adecuado a cada Sección Sindical.

b) El descuento de las cuotas sindicales se llevará a cabo a través de la nómina por los servicios administrativos de la Empresa.

c) El número de Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales será desde el 10 por 100 de afiliados, un Delegado; desde el 25 por 100, dos; desde el 40 por 100, tres; y más del 50 por 100, cuatro.

Los Delegados Sindicales serán oídos por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y en general a los trabajadores, asistirán a los Comités de Empresa con voz y voto, siempre que éstos, por mayoría, admitan su presencia y sirvieran de instrumento de mediación y comunicación entre las Centrales y la Dirección de la Empresa.

Serán informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados y les son reconocidas las mismas garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical.

En todo caso, el disfrute de las horas y días que se establecen deberán notificarse previamente a la Dirección de la Empresa.

d) Las Centrales Sindicales podrán difundir en los Centros de la Empresa publicaciones y avisos de carácter sindical,

utilizando los tableros que al efecto se destinen, así como recaudar cuotas y reuniones, siempre fuera de las horas de trabajo.

Anexo número 4

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTROL DE LA GESTION

En tanto se aprueba por las Cortes Generales el Estatuto de la Empresa Pública, se inicia una participación del Comité de Empresa en materia socio-laboral, creándose una Comisión Mixta en el seno de la Dirección de Relaciones Industriales, compuesta por ocho representantes del personal y ocho de la Dirección.

Esta Comisión, que se reunirá como mínimo bimestralmente, tendrá las competencias y funciones que en lo que se refiere a la representación de los trabajadores delegue en ella el Comité de Empresa.

NORMAS ESPECIFICAS FABRICA DE MADRID

INDICE

- Norma 1. Agrupación de categoría.
- Norma 2. Horario de trabajo y vacaciones.
- Norma 3. Fórmulas de prima, coeficiente I y calidad de operarios.
- Norma 4. Valor hora paro.
- Norma 5. Trabajos no controlados (pago).
- Norma 6. Fórmula de premio y coeficiente I empleados.
- Norma 7. De calidad y cantidad.
- Norma 8. Plus de permanencia en taller del personal empleado en Fundación.
- Norma 9. Plus de Jefe de Equipo.
- Norma 10. Trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.
- Norma 11. Plus de Telefonistas, Perforistas.
- Norma 12. Situaciones especiales, sistemas de retribución.
- Norma 13. Tablas salariales.
- Norma 14. Pagas especiales servicio militar.
- Norma 15. Transporte de personal.
- Norma 16. Atenciones sociales.
- Norma 17. Movilidad y empleo alternativo.
- Norma 18. Retribución permisos y salidas.
- Norma 19. Promoción.

Norma número 1

AGRUPACION DE CATEGORIAS

Grupo I:

Aspirante de dieciséis años.
Aspirantes de diecisiete años.
Peón.

Grupo II:

Ordenanza.
Camarera.
Especialista.

Grupo III:

Reproductor de Planos.
Cortador de Planos.
Telefonista.
Enfermero.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Calcador.
Auxiliar Organización.
Auxiliar Técnico Especialista.
Auxiliar Técnico Oficina.
Almacenero.
Cocinero Auxiliar.
Oficial tercera Profesionales de Oficio.

Grupo IV:

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

Grupo V:

Conductor.
Oficial Administrativo de primera.

Comisionado Gestiones de primera.
 Analista Laboratorio de primera.
 Delineante de primera.
 Técnico Organización de primera.
 Técnico Especialista de primera.
 Capataz.
 Cabo Guardas.
 Recepcionista.
 Conserje.
 Cocinero Principal.
 Oficial de primera Profesionales de Oficio.

Grupo VI:

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

Grupo VII:

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

Grupo VIII:

Técnico Inspector de primera.
 Técnico Inspector MOP.
 Maestro Industrial.
 Maestro de Taller.
 Delineante Proyectista «A».
 Jefe Administrativo de primera.
 Jefe Sección Laboratorio de primera.
 Jefe Organización de primera.
 Jefe Técnico Especialista de primera.
 Jefe Inspector Vigilancia.
 Asistente Social.
 Fisioterapeuta.
 Graduado Social.
 Ayudante Técnico Sanitario.
 Perito.

Grupo IX:

Jefe Taller.
 Técnico Inspector Jefe.
 Técnico Inspector Jefe MOP.
 Delineante Proyectista Jefe.
 Perito «A».
 Aparejador.

Grupo X:

Ingenieros y Licenciados.
 IBM.
 Programador Básico.
 Operador Periféricas.
 Programador Aplicaciones.
 Operador de Consola.
 Programador de Sistemas.
 Jefe de Sala de Ordenadores.
 Analista de Aplicaciones.
 Analista de Sistemas.

Norma número 2

HORARIO DE TRABAJO Y VACACIONES PARA 1981

Turno de día:

Lunes a Viernes (o sábados), 7 a 15 horas.

Turno de tarde:

Lunes a Viernes, 15 a 23,07 horas.
 Sábados, 15 a 20,49 horas.

Turno de noche:

Lunes (y posterior a festivo), 0,15 a 7,10 horas.
 Martes a Viernes (o sábados), 22,53 a 7,10 horas.

Vacaciones.—La duración de las vacaciones se fija en veintitrés días naturales. Las horas para el abono de prima o premio en período de vacaciones será a razón de ocho horas por día laborable.

Norma número 3

PRIMA OPERARIOS

Fórmulas

1. Colectiva directa fábrica:

$$PH \leq 78 \quad P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 35,3909$$

$$PH > 78 \quad P = (-0,021 + 0,015 \text{ PHR}) I + 35,3909$$

2. Colectiva indirecta fábrica:

$$PH \leq 78 \quad P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 80,9825 \text{ (EM} - 0,972) + 24,9624$$

$$PH > 78 \quad P = (-0,921 + 0,015 \text{ PHR}) I + 80,9825 \text{ (EM} - 0,972) + 24,9624$$

3. Colectiva directa (Fund. Prod. Auxil. Celdas y Mecaniz. especial):

$$PH \leq 77 \quad P = (-0,063 + 0,005 \text{ PHR}) I + 34,6637$$

$$PH > 77 \quad P = (-0,830 + 0,015 \text{ PHR}) I + 34,6637$$

4. Colectiva indirecta (Fund. Prod. Auxil. Celdas y Mecaniz. Especial):

$$PH \leq 77 \quad P = (-0,063 + 0,005 \text{ PHR}) I + 80,9825 \text{ (EM} - 0,972) + 24,2227$$

$$PH > 77 \quad P = (-0,830 + 0,015 \text{ PHR}) I + 80,9825 \text{ (EM} - 0,972) + 24,2227$$

5. Fórmulas montaje vehículos:

Grupo	PHR < 70	70 ≤ PHR ≤ 78	PHR > 78
I	$P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 35,3909$	$(-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 43,1701$	$(-0,921 + 0,015 \text{ PHR}) I + 43,1701$
II	$P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 35,3909$	$(-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 43,8540$	$(-0,921 + 0,015 \text{ PHR}) I + 43,8540$
III	$P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 35,3909$	$(-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 44,2930$	$(-0,921 + 0,015 \text{ PHR}) I + 44,2930$
IV	$P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 35,3909$	$(-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 46,2006$	$(-0,921 + 0,015 \text{ PHR}) I + 46,2006$
V-VI-VII	$P = (-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 35,3909$	$(-0,136 + 0,005 \text{ PHR}) I + 47,6474$	$(-0,921 + 0,015 \text{ PHR}) I + 47,6474$

6. Jefes de equipo:

Grupo	Sin congelar	
	PH < 70	PH ≥ 70
6.1. Mod. Indep. Col. Directa Fca.	22,9601	30,7393
6.2. Mod. Indep. Col. Indirecta Fca.	12,5316	31,4232
6.3. Mod. Indep. Col. Directa Fund.	22,2329	31,8622
6.4. Mod. Indep. Col. Indirecta Fund.	11,7919	33,7898
6.5. Mod. Indep. Col. Directa Montaje Veh.	—	35,2166

7. Baremo del incentivo vehículo firmado cadenas (286 y 287) montaje vehículo:

%paro (Paro + PH - 74)	0-60	60-70	70-80	80-90
10- 20	1,62	5,80	7,66	9,52
20- 30	1,62	6,36	8,46	10,56
30- 40	1,62	7,09	9,52	11,94
40- 50	1,62	8,07	10,95	13,83
50- 60	1,62	9,52	13,02	16,52
60-100	1,62	11,77	16,28	20,79

Coficiente I:

Grupo I	141,101
Grupo II	150,731
Grupo III	156,186
Grupo IV	184,098
Grupo V	204,516
Grupo VI	222,141
Grupo VII	240,264

Ptas/hora y punto calidad

Calidad:

Grupo I	2,12
Grupo II	2,26
Grupo III	2,34
Grupo IV	2,76
Grupo V	3,07
Grupo VI	3,33
Grupo VII	3,60

Norma número 4

VALORES HORA PARO

- Valor hora paro hasta 10 por 100 30,04
- Valor hora paro exceso 10 por 100

Grupo	Fábrica	Fund. p. aux., etc.
I	53,23	62,53
II	55,44	65,45
III	56,74	67,15
IV	62,96	75,33
V	67,56	81,42
VI	71,53	86,66
VII	75,66	92,07

Norma número 5

TRABAJOS NO CONTROLADOS

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.

— Perfeccionamiento 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.

Limpieza elemental de máquinas (efectuada por productores directos).—La limpieza elemental de máquinas y/o equipos de trabajo se realizará en tiempo de paro, abonándose como paro. Cuando a juicio de la Dirección se lleven a efecto estos trabajos parando la producción, se abonará el tiempo a no control (PH 74).

Norma número 6

FORMULA DE PREMIO Y COEFICIENTE I PARA EMPLEADOS

Fórmula: $[(-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}) + 0,565 (\text{EM} - 1)] : I + 34,0223$

Categoría	Coficiente I
Grupo II:	
Ordenanza	140,994
Ordenanza (cinco años)	140,455
Camarera	70,324
Grupo III:	
Telefonista	140,455
Enfermero	140,455
Reproductor Planos y Cortador Planos	140,455
Calcedor	148,356
Auxiliar Administrativo	148,356
Auxiliar Laboratorio	148,356
Auxiliar Organización	148,356
Auxiliar Técnico Especialista	148,356
Auxiliar Técnico Oficina	148,356
Almacenero	148,356
Cocinero Auxiliar	90,943
Grupo IV:	
Vigilante y Guarda Jurado	162,786
Enfermero (cinco años)	162,786
Oficial segunda Administrativo	162,786
Comisionado de Gestiones segunda	162,786
Analista Laboratorio segunda	162,786
Delineante segunda	162,786
Técnico Organización segunda	162,786
Técnico Especialista segunda	162,786
Almacenero (cinco años)	162,786
Telefonista «A»	162,786
Conductor grúa y pala carg.	175,127
Técnico Asistencia segunda	156,970
Grupo V:	
Conserje	185,707
Recepcionista	185,707
Cabo de Guardas	185,707
Oficial primera Administrativo	185,707
Comisionado Gestiones primera	185,707
Analista Laboratorio primera	185,707
Delineante primera	185,707
Técnico Organización primera	185,707
Técnico Especialista primera	185,707
Capataz	185,707
Conductor	185,707
Cocinero principal	97,403
Grupo VI:	
Oficial primera Administrativo «A»	216,161
Analista Laboratorio primera «A»	216,161
Delineante primera «A»	216,161
Técnico Organización primera «A»	216,161
Técnico Especialista primera «A»	216,161
Encargado	219,312
Vendedor	219,312
Jefe de Bomberos	219,312
Técnico Asistencia primera	219,312
Técnico Asistencia MOP segunda	219,312
Jefe de Guardas	219,312
Fotógrafo	223,080
Encargado Comedor	183,304
Grupo VII:	
Jefe de Cocina	233,949
Maestro segunda	229,843
Delineante Proyectista	229,843
Técnico Inspector segunda	229,843
Técnico Asistencia MOP primera	229,843
Jefe Administrativo segunda	233,949
Jefe Sección, Laboratorio segunda	233,949
Jefe Organización segunda	233,949
Jefe Técnico Especialista segunda	233,949
Grupo VIII:	
Ayudante Técnico Sanitario	202,501
Perito	202,501
Maestro Taller	228,485
Técnico Inspector primera	228,485
Maestro Industrial	228,485
Técnico Inspector MOP	228,485
Graduado Social	202,501
Asistencia Social	202,501
Fisioterapeuta	202,501
Delineante Proyectista «A»	256,780
Jefe Sección Laboratorio primera	260,892
Jefe Administrativo primera	260,892
Jefe Organización primera	260,892



Categoría	Coefficiente I
Jefe Técnico Especialista primera	280,892
Jefe Inspector Vigilancia	280,892
Grupo IX:	
Técnico Inspector Jefe	280,154
Técnico Inspector Jefe MOP	280,154
Jefe Taller	280,154
Delineante Proyectista Jefe	280,154
Perito «A» y Aparejador	404,316
Jefe Organización primera (grupo superior)	321,540
Jefe Administrativo primera (grupo superior)	321,540
Jefe Sección Laboratorio primera (grupo superior)	321,540
Jefe Técnico Especialista primera (grupo superior)	321,540
Delineante Proyectista «A» (grupo superior)	321,540
IBM:	
Programador Básico	185,707
Operador Periféricas	185,707
Operador Consola	233,949
Programador Aplicaciones	233,949
Jefe Sala Ordenadores	280,892
Programador Sistemas	280,892
Analista Aplicaciones	330,890
Analista Sistemas	404,316

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 número 7

De cantidad y calidad.—Generalidades.
Se devenga la prima por hora, efectivas trabajadas, siempre que se haya alcanzado como mínimo el rendimiento habitual promedio.
No se abonará prima o premio en las circunstancias que a continuación se indican:

- Período o tiempos de paro.
- Descansos reglamentarios.
- Domingos y festivos.
- Gratificación de verano y Navidad.
- Pluses.

Norma número 8

PLUS DE PERMANENCIA EN TALLER PARA EL PERSONAL EMPLEADO EN FUNDICION

Grupo	Ptas/hora	Grupo	Ptas/hora
9	14,29	5	13,09
8	14,29	4	11,69
7	14,29	3	9,83
6	14,29		

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 número 9

PLUS DE JEFES DE EQUIPO

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

JEFES DE EQUIPO QUE DEJEN DE REALIZAR ESTAS FUNCIONES

Cuando un Jefe de Equipo deje de realizar las funciones completas, y tenga consolidado el plus correspondiente, se le congelará éste a los valores que en cada momento rijan, y solamente le podrá ser absorbido con futuros ascensos de categoría.

Norma número 10

TRABAJOS TOXICOS, PELIGROSOS O EXCEPCIONALMENTE PENOSOS

Este plus se abonará a los valores siguientes:

- Si incide un plus, 9,59 pesetas/hora.
- Si inciden dos pluses, 11,62 pesetas/hora.
- Si inciden tres pluses, 13,64 pesetas/hora.

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

Asimismo dejará de percibirlo cuando aun manteniéndose dichas circunstancias sea cedido o trasladado a otro puesto donde no concurren estas circunstancias.

Norma número 11

PLUS DE TELEFONISTA

El plus de Telefonista se establece en 14 pesetas por hora ordinaria de presencia para 1981.

PERFORISTAS

Se mantiene para 1981 el incentivo de Perforistas incrementando en el 11,5 por 100 con respecto a 1980.

Fórmula

$(1,2 \times \text{pulsaciones grabadas} - 100 \times \text{errores} + \text{pulsaciones verificadas} - 7.000 \times \text{las horas en máquina CMC}) \times 0,02453 = \text{a pesetas del mes}$

Norma número 12

SITUACIONES ESPECIALES

		Periodo de prueba
Nuevos ingresos	Empleados	Durante el periodo de prueba percibirán: — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima PHR = 60, EM = 1 y grupo del puesto.
	Operarios I	Durante el periodo de prueba percibirán: — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima PHR = 60 y grupo del puesto.
	Operarios D	Durante el periodo de prueba percibirán: — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima PHR = 60 y grupo del puesto. Pasado el periodo de prueba si sigue en adaptación se abonará SC, Adec. Sal., C. Ayuda y valor hora prima a PHR 60, grupo y baremo del puesto.
Resto personal	Empleados	Se abonará el premio con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y la actividad que en cada mes se obtenga.
	Operarios I	A) 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) A puestos directos: Se abonará prima promedio del mes anterior.
	Operarios D	A) A puestos directos: Se abonará prima promedio del mes anterior. B) 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.

* Se considera posible un periodo de adaptación, como máximo, de quince días laborables con flexibilidad en algunos puestos específicos: Adaptación superior a quince días se hará propuesta al Departamento de Relaciones Industriales. Durante el periodo de adaptación de los operarios directos sus horas y trabajos realizados no incidirán en la actividad de la cadena.

Norma número 13

TABLAS SALARIALES AÑO 1981 (PERCEPCION BRUTA)

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	S D		SALARIO CONVENIO			ADECUACION SALARIAL			COMPTO. AYUDA			PAGAS EXTRAS AÑO	PRIMA O PREMIO		CALIDAD		TOTAL BRUTO AÑO
		MI	SI	Hora	Mes ó día	Año	Hora	Mes ó día	Año	Hora	Mes ó día	Año		Hora	Año	Hora	Año	
Azafata Mantenim. B.....	M I			43.884,—	526.608,—		955,—	11.460,—		2.859,—	34.308,—		87.768,—	71,21	147.558,—			807.702,—
Azafata Mantenim. B. 5 años.....	M I			45.562,—	546.744,—		2.449,—	29.388,—		2.859,—	34.308,—		91.124,—	76,60	158.716,—			860.280,—
Peón (Fca.).....	I S I	180,70		1.445,60	527.644,—	6,54	52,36	19.109,—	11,75	93,99	34.308,—		86.736,—	63,06	130.669,—	6,78	14.047,—	812.513,—
Peón (Fund., P. Aux., etc.).....	S I	180,70		1.445,60	527.644,—	6,54	52,36	19.109,—	11,75	93,99	34.308,—		86.736,—	74,46	154.280,—	6,78	14.047,—	836.124,—
Ordenanza y Azafata Mt° A.....	M I			45.562,—	546.744,—		2.451,—	29.412,—		2.859,—	34.308,—		91.124,—	69,83	144.692,—			846.280,—
Ordenanzas y Azafata A (5 años).....	M I			47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	69,70	144.416,—			856.616,—
Camarera.....	M I			45.562,—	546.744,—		2.451,—	29.412,—		2.859,—	34.308,—		91.124,—	51,88	107.497,—			809.085,—
Especialista (Fca.).....	S I	187,61		1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—		90.053,—	66,90	138.617,—	7,49	15.525,—	842.610,—
Especialista (Fund., P. Aux., etc.).....	S I	187,61		1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—		90.053,—	79,59	164.907,—	7,49	15.525,—	868.900,—
Especialista (Fca.).....	S D	187,61		1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—		90.053,—	75,06	155.528,—	7,49	15.525,—	859.521,—
Especialista (Fund., P. Aux., etc.) (con 5 años de antigüedad)	S D	187,61		1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—		90.053,—	87,76	181.842,—	7,49	15.525,—	885.835,—
Especialista (O. Centrales).....	II S I	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	70,55	146.171,—			840.406,—
Especialista (Fca.).....	S I	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	66,90	138.617,—	7,49	15.525,—	856.377,—
Especialista (Fund., P. Aux., etc.).....	S I	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	79,59	164.907,—	7,49	15.525,—	882.667,—
Especialista (Fca.).....	S D	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	75,06	155.528,—	7,49	15.525,—	873.288,—
Especialista (Fund., P. Aux., etc.).....	S D	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	87,76	181.842,—	7,49	15.525,—	899.602,—
Reproductor Planos y Cortador Planos... Telefonista y Enfermero.....	M I			47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	89,70	144.416,—			856.616,—
Auxiliares (Admtvo., Calcador, Organiz., Laborat., Téco. Espt. y Tec. Oficina) ... Auxiliares (Admtvo., Calcador, Organiz., Laborat., Téco. Espt., Téco. Oficinas y Rep. Planos y Cortador Planos con 5 años de antigüedad).....	III M I			48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—			905.903,—
Almacenero y Listero.....	M I			47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.736,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	71,71	148.574,—			860.798,—
Cocinero Auxiliar.....	M I			47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	57,12	118.356,—			830.556,—
Oficial 3° (Fca.).....	S I	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	73,99	153.310,—	8,85	18.344,—	873.889,—
Oficial 3° (Fund., P. Aux., etc.).....	S I	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	89,09	184.592,—	8,85	18.344,—	905.171,—
Oficial 3° (Fca.).....	S D	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	82,15	170.221,—	8,85	18.344,—	890.800,—
Oficial 3° (Fund., P. Aux., etc.).....	S D	195,05		1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		93.625,—	97,26	201.626,—	8,85	18.344,—	922.105,—
Conductor de Grúa y Pala Cargadora... Oficiales 2° (Admtvo., Comis., Gest., Anal. Labor., Delte., Téco. Org. y Téco. Espt.) .. Técnico Asistencia 2°.....	M I			47.370,—	568.440,—		4.354,—	52.248,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	78,51	162.667,—			912.403,—
Telefonista A.....	IV M I			48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—			905.903,—
Vigilante y Guardia Jurado.....	M I			48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	74,65	154.673,—			880.377,—
Almacenero y Enfermero (5 años anti- güedad).....	M I			48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—			905.903,—
Oficial 2° (Fca.).....	S I	200,99		1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		96.476,—	79,18	164.053,—	9,91	20.331,—	906.818,—
Oficial 2° (Fund., P. Aux., etc.).....	S I	200,99		1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		96.476,—	96,02	198.926,—	9,91	20.331,—	941.727,—
Oficial 2° (Fca.).....	S D	200,99		1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		96.476,—	87,34	180.964,—	9,91	20.331,—	923.729,—
Oficial 2° (Fund., P. Aux., etc.).....	S D	200,99		1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		96.476,—	104,20	215.895,—	9,91	20.331,—	958.660,—
Cocinero Principal.....	M I			50.851,—	610.212,—		396,—	4.752,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	58,78	121.751,—			872.725,—
Oficial 1° (Admtvo., Com. Gest., Anal. Labor., Delte., Téco. Org. y Téco. Espt.) .. Capataz y Conductor.....	M I			50.851,—	610.212,—		2.352,—	28.224,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	81,19	168.234,—			942.680,—
Oficial 1° (Fca.).....	V S I	209,38		1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		100.505,—	83,66	173.340,—	10,67	22.109,—	946.418,—
Oficial 1° (Fund., P. Aux., etc.).....	S I	209,38		1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		100.505,—	102,02	211.391,—	10,67	22.109,—	984.469,—
Oficial 1° (Fca.).....	S D	209,38		1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		100.505,—	91,82	190.251,—	10,67	22.109,—	963.329,—
Oficial 1° (Fund., P. Aux., etc.).....	S D	209,38		1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—		100.505,—	110,18	228.302,—	10,67	22.109,—	1.001.380,—
Cabo Guardas, Conserje y Recepcionista.	M I			50.851,—	610.212,—		2.352,—	28.224,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	81,19	168.234,—			942.680,—

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	S D	SALARIO CONVENIO			ADECUACION SALARIAL		
			Hora	Mes ó día	Año	Hora	Mes ó día	Año
Oficial 1º A (Admto., Anal. Labor., Dite., Téco. Org. y Téco. Espta.)	MI		56.086,—	673.032,—		511,—	6.132,—	
Vendedor	MI		56.086,—	673.032,—		511,—	6.132,—	
Téco. Asistencia 1º y Téco. Asistencia 2º MOP	MI		56.086,—	673.032,—	4.265,—	51.180,—		
Encargado Comedor	VI MI		56.086,—	673.032,—		511,—	6.132,—	
Jefe Bomberos y Jefe Guardas	MI		56.086,—	673.032,—	1.851,—	22.212,—		
Fotógrafo	MI		53.572,—	642.864,—		396,—	4.752,—	
Encargado	MI		58.562,—	702.744,—		2.717,—	32.604,—	
Jefe Cocina	MI		60.242,—	722.904,—		3.123,—	37.476,—	
Téco. Inspec. 2º y Téco. Asist. 1º MOP	MI		60.242,—	722.904,—		1.291,—	15.492,—	
Dite. Proyectista	VII MI		60.242,—	722.904,—		2.634,—	31.608,—	
Jefe 2º (Admto., Laborat., Téco. Org. y Téco. Espta.)	MI		60.242,—	722.904,—		3.124,—	37.488,—	
Maestro 2º	MI		60.242,—	722.904,—		3.305,—	39.660,—	
Téco. Inspector 1º y Téco. Insp. MOP	MI		64.257,—	771.084,—		877,—	10.524,—	
Maestro Industrial	MI		64.257,—	771.084,—		2.857,—	34.284,—	
Maestro Taller	MI		64.257,—	771.084,—		3.560,—	42.720,—	
Maestro Taller (Of. Centr.)	MI		64.257,—	771.084,—		3.560,—	42.720,—	
Dite. Proyec. A	VIII MI		64.257,—	771.084,—		3.186,—	38.232,—	
Jefe 1º (Admto., Laborat., Téco. Org., Téco. Espta. y Jefe Insp. Vig.)	MI		64.257,—	771.084,—		3.890,—	46.680,—	
Asistente Soc. y Fisioterap.	MI		64.257,—	771.084,—		6.962,—	83.544,—	
Graduado Social	MI		64.257,—	771.084,—		6.612,—	79.344,—	
Ayudante Téco. Sanitario	MI		64.257,—	771.084,—		7.047,—	84.564,—	
Perito	MI		64.257,—	771.084,—		8.127,—	97.524,—	
Dite. Proyec. A (Grupo Sup.)	MI		67.087,—	805.044,—		398,—	4.752,—	
Jefe 1º (Admto., Labor., Téco. Orgán., Téco. Espta.) (Grupo Sup.)	IX MI		67.087,—	805.044,—		1.069,—	12.828,—	
Jefe Taller, Téco. Insp. Jefe, Téco. Insp. Jefe MOP y Dite. Proyec. Jefe	MI		67.087,—	805.044,—		5.690,—	68.280,—	
Perito A y Aparejador	MI		67.087,—	805.044,—		6.417,—	77.004,—	
Ingeniero, Licenc. y Asim. de ingreso	MI		76.382,—	916.584,—		398,—	4.752,—	
Ingeniero, Licenc. y Asimilado superada prueba	X MI		76.382,—	916.584,—		396,—	4.752,—	
Ingeniero, Licenc. buena adaptación	MI		76.382,—	916.584,—		398,—	4.752,—	
Programador Básico y Op. Periférica	MI		60.851,—	722.904,—		2.352,—	28.224,—	
Programador aplicaciones y Operador consola	MI		60.242,—	722.904,—		2.769,—	33.228,—	
Programador sistema y Jefe sala ordenador	MI		64.257,—	771.084,—		3.771,—	45.252,—	
Analista Aplicaciones	MI		67.087,—	805.044,—		6.779,—	81.348,—	
Analista Sistemas	MI		67.087,—	805.044,—		7.358,—	88.296,—	

BASE DE CALCULO

Horas prima y calidad año	=	2.072
P.H.R.	=	78
Estimación de Méritos (Indirectos)	=	1
Calidad	=	3,2

COMPTO AYUDA				PAGAS EX-	PRIMA O PREMIO		CALIDAD		TOTAL
Hora	Mes ó día	Año	TRAS AÑO	Hora	Año	Hora	Año	BRUTO AÑO	
2.859,—	34.308,—	112.172,—	88.93	184.268,—				1.009.912,—	
2.859,—	34.308,—	112.172,—	89.72	185.908,—				1.011.552,—	
2.859,—	34.308,—	112.172,—	89.72	185.908,—				1.056.600,—	
2.859,—	34.308,—	112.172,—	80.58	166.963,—				992.607,—	
2.859,—	34.308,—	112.172,—	89.72	185.908,—				1.027.832,—	
2.859,—	34.308,—	107.144,—	90.68	187.895,—				976.963,—	
2.859,—	34.308,—	117.124,—	89.72	185.908,—				1.072.688,—	
2.859,—	34.308,—	120.484,—	93.45	193.624,—				1.108.796,—	
2.859,—	34.308,—	120.484,—	92.40	191.453,—				1.084.641,—	
2.859,—	34.308,—	120.484,—	92.40	191.453,—				1.100.757,—	
2.859,—	34.308,—	120.484,—	93.45	193.624,—				1.108.808,—	
2.859,—	34.308,—	120.484,—	92.40	191.453,—				1.108.809,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	92.05	190.736,—				1.135.166,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	92.05	190.736,—				1.158.926,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	92.05	190.736,—				1.167.382,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	91.86	190.344,—				1.166.970,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	89.25	205.638,—				1.177.776,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	100.29	207.809,—				1.188.395,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	85.45	177.060,—				1.194.510,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	85.45	177.060,—				1.190.310,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	85.45	177.060,—				1.195.530,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	85.45	177.060,—				1.208.490,—	
2.859,—	34.308,—	134.174,—	115.69	239.715,—				1.217.993,—	
2.859,—	34.308,—	134.174,—	115.69	239.715,—				1.226.069,—	
2.859,—	34.308,—	134.174,—	105.18	217.929,—				1.259.735,—	
2.859,—	34.308,—	134.174,—	136.72	283.287,—				1.333.817,—	
2.859,—	34.308,—	152.764,—	10.30	21.348,—				1.129.756,—	
2.859,—	34.308,—	152.764,—	58.60	121.428,—				1.229.836,—	
2.859,—	34.308,—	152.764,—	117.05	242.534,—				1.350.942,—	
2.859,—	34.308,—	101.702,—	81.19	168.234,—				942.680,—	
2.859,—	34.308,—	120.484,—	93.45	193.624,—				1.104.548,—	
2.859,—	34.308,—	128.514,—	100.29	207.809,—				1.186.967,—	
2.859,—	34.308,—	134.174,—	118.07	244.635,—				1.299.509,—	
2.859,—	34.308,—	134.174,—	136.72	283.287,—				1.345.109,—	

NOTA: — Los valores horarios de Salario Convenio, Adec. Salarial y Compto Ayuda están calculados considerando 2.920 h. año para el personal Operario y los valores mensuales de estos conceptos se han determinado considerando 12 meses.

— Telefonista y telefonista "A" independientemente de las percepciones fijadas en esta tabla salarial perciben en concepto de plus 14,- Plus. hora en 2.072 horas = (29.008,- Plus. año).

TABLAS SALARIALES AÑO 1981 (PERCEPCION BRUTA JEFES DE EQUIPO)

CATEGORIA	SALARIO CONVENIO		PLUS JEFE EQUIPO		ADECUAC. AL ANUAL		COMP. AYUDA		PAG. SUPLE. MTD		IRRIFA		CALIDAD		TOTAL	
	hora	año	hora	año	hora	año	hora	año	hora	año	hora	año	hora	año		
I	167,61	1.500,88	547,821	23,91	81.219	10,23	29.886	11,75	93,99	34.308	90,053	54,46	112.686	7,49	15.525	911,752
II	187,61	1.500,88	547,821	23,91	81.219	10,23	29.886	11,75	93,99	34.308	90,053	67,17	139.171	7,49	15.525	938.643
I	195,05	1.560,41	569,550	24,50	83.208	6,34	18.524	11,75	93,99	34.308	93,625	54,48	112.680	7,49	15.525	927.706
III	195,05	1.560,41	569,550	24,50	83.208	6,34	18.524	11,75	93,99	34.308	93,625	67,17	139.171	7,49	15.525	953.991
I	195,05	1.560,41	569,550	24,50	83.208	6,68	19.501	11,75	93,99	34.308	93,625	61,57	127.574	8,85	18.344	946.150
IV	200,99	1.607,94	586,898	27,58	93.789	4,18	12.208	11,75	93,99	34.308	96,476	76,67	156.495	8,85	18.344	977.471
V	209,38	1.675,08	611.404	26,35	89.581	2,99	8.724	11,75	93,99	34.308	100,505	71,24	147.604	10,67	22.109	1.014.235
	209,38	1.675,08	611.404	26,35	89.581	2,99	8.724	11,75	93,99	34.308	100,505	89,60	165.654	10,67	22.109	1.052.265

NOTA: Los valores horarios de Salario Convenio, Adecuación Salarial y Complemento Ayuda están calculados considerando 2.920 horas año para el personal Operario y los valores mensuales de estos conceptos se han determinado considerando doce meses.
 Telefonista y Telefonista "A". Independientemente de las percepciones filiaadas en esta tabla salarial perciben en concepto de plus 14 pesetas hora en 2.072 horas = (29.008 pesetas año).
 La percepción anual de Plus de Jefe de Equipo corresponde a 3.400 horas.

BASE DE CALCULO
 Horas prima y calidad año = 2.072
 P.N.R. = 78
 Extinción de léritos = 1
 Calidad = 3,2

Norma número 14
 PAGAS ESPECIALES (SERVICIO MILITAR)

Categoría	Total bruto año	Total bruto mes
Peón	164.232	13.686
Ordenanza	163.519	13.627
Especialista	158.301	13.192
Reproductor de Planos y Cortados Planos. Auxiliares (Administrativo, Calcador, Organización, Laboratorio, Técnico Especialista y Técnico Oficina)	160.690	13.391
Auxiliares (Administrativo, Calcador, Organización, Laboratorio, Técnico Especialista, Técnico Oficina, Reproductor Planos, Cortador Planos) cinco años antigüedad	166.689	13.891
Almacenero	160.690	13.391
Oficial de tercera	154.509	12.876
Conductor de grúas y palas cargadoras	169.575	14.131
Oficiales de segunda (Administrativo, Comisionado Gestiones, Analista Laboratorio, Delineante, Técnico Organización y Técnico Especialista)	—	—
Vigilante y Guarda Jurado	166.689	13.891
Técnico Asistencia de segunda	166.689	13.891
Oficiales de segunda (Operarios)	158.672	13.223
Oficiales de primera (Administrativo, Comisionado Gestiones, Analista Laboratorio, Delineantes, Técnico Organización y Técnico Especialista)	159.701	13.308
Capataz y Conductor	159.701	13.308
Oficiales de primera (Operarios)	159.888	13.324

Nota.—Cualquier categoría distinta a las que figuran en la presente tabla, que se encuentre en servicio militar o pudiera incorporarse en el futuro, se les dará el mismo tratamiento.

Norma número 15
 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 y puntos de partida y regreso actualmente existentes.

Norma número 16
 ATENCIONES SOCIALES

Becas.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, se fija la cantidad de 512.900 pesetas.
 Calendario laboral.—El calendario laboral será el pactado en la Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia de Convenio.
 Personal con veinticinco años sin promoción.—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 hubiese.
 Se exceptúan de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera el de Mando Superior.
 Fondo social del Comité de Empresa.—Con destino al fondo social del Comité de Empresa, la Empresa aportará la cantidad de 1.485.180 pesetas para el año 1981.
 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 podrán concederse préstamos a reintegrar en diez años hasta un importe de 100.000 pesetas, será a propuesta del Comité de Empresa.

Norma número 17
 MOVILIDAD Y EMPLEO ALTERNATIVO

El personal podrá ser trasladado desde fábrica de Madrid (Barajas) al Centro de Torrejón de C.K.D. o viceversa, a la fábrica de motores ubicada en Torrejón o viceversa y a la Sociedad Financiera, ubicada en Madrid capital, o viceversa, respectivamente, además de la movilidad de Oficinas Centrales a fábrica de Madrid.
 Si en el futuro se restablece la necesidad de mantener una oficina central —sede social— en Madrid capital, los servicios correspondientes se podrán trasladar desde la fábrica de Madrid.

Norma número 18
 RETRIBUCION PERMISOS Y SALIDAS

En las salidas particulares autorizadas se abonará únicamente al salario correspondiente a las horas de ausencia no retribuyéndose la prima. Si dicha salida va unida a un permiso parti-

cular de un día, cuya ausencia sumada totalice más de quince horas anuales, se deja de abonar la totalidad de la ausencia, tanto en salario como en prima.

En los permisos particulares concedidos únicamente será retribuido el salario de aquellos que no excedan de un día, con la excepción prevista en el apartado anterior.

Los sábados que en el calendario laboral de la Empresa, tienen la consideración de no laborables y los festivos propiamente dichos, se seguirá descontando, es decir, cuando un sábado festivo coincida entre dos días de permiso no retribuido, se descontará.

Norma número 19

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 ocuparla 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 apto 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, Jefe de 1.ª, Maestros de Taller, Delineantes, Projectistas «A», Delineante Projectista Jefe, Técnicos Inspector Jefe, Técnicos Inspector Jefe MOP, Programadores de Sistemas, Jefes de Sala de Ordenadores, Analistas de Aplicaciones, Analistas de Sistemas, Técnicos Titulados, Mandos Superiores, Técnico Inspector de 1.ª Técnico Inspector MOP y Jefes de Taller.

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.
- d) Cuando la plaza sacada a concurso-oposición quede desierta se dará opción a todos los demás productores.
- e) A niveles operacionales de IBM (Programadores básicos y Operadores 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 1.ª de las distintas 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 enfermedad o accidente a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.
- d) Estar en situación de excedencia voluntaria o forzosa 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 concurso-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 Técnicas 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 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.

En circunstancias excepcionales la Dirección podrá convocar concurso-oposición eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

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 quince 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 el plazo más breve posible.

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

Presidente: A designar por 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.
- 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:	
Asistencia con aprovechamiento a cursos de formación propios de la especialidad promovidos por la Empresa	6
b) Antigüedad:	
Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de	10
c) Prueba práctica:	
Máximo de	50
d) Prueba teórica:	
Máximo de	25
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. Plazo 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 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 tendrán 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 podrán 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 Técnicas de Personal con objeto de clasificar al candidato, si fuera 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 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 fuera 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 10 a 15 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.

NORMAS ESPECIFICAS PARA OFICINAS CENTRALES

Norma número 1

AGRUPACION DE CATEGORIAS

Grupo I

Aspirante de dieciséis años.
Aspirante de diecisiete años.
Peón.
Azafata Mantenimiento B.

Grupo II:

Ordenanza.
Camarera.
Especialista.
Azafata Mantenimiento A.

Grupo III:

Reproductor de Planos.
Cortador de Planos.
Telefonista.
Enfermero.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar laboratorio.
Calcador.
Auxiliar Organización.
Auxiliar Técnico Especialista.
Auxiliar Técnico Oficina.
Almacenero.
Cocinero Auxiliar.
Oficial de Tercera Profesionales de Oficio.

Grupo IV:

Conductor de grúas y palas cargadoras.
Oficial Administrativo de segunda.
Comisionado Gestiones de segunda.
Analista Laboratorio de segunda.
Delineante de segunda.
Técnico Organización de segunda.
Técnico Especialista de segunda.

Técnico Asistencia de segunda.
Telefonista «A».
Vigilante.
Guarda Jurado.
Almacenero (cinco años de antigüedad).
Enfermero (cinco años de antigüedad).
Oficiales segunda Profesionales de oficio.

Grupo V:

Conductor.
Oficial Administrativo primera.
Comisionado Gestiones primera.
Analista Laboratorio primera.
Delineante primera.
Técnico Organización primera.
Técnico Especialista de primera.
Capataz.
Cabo Guardas.
Recepcionista.
Conserje.
Cocinero principal.
Oficiales primera Profesionales de Oficio.

Grupo VI:

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

Grupo VII:

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

Grupo VIII:

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

Grupo IX:

Jefe Taller.
Técnico Inspector Jefe.
Técnico Inspector Jefe MOP.
Delineante proyectista Jefe.
Perito «A».
Aparejador.

Grupo X:

Ingenieros y Licenciados.

IBM:

Programador Básico.
Operador Periféricas.
Programador aplicaciones.
Operador de Consola.
Programador de Sistemas.
Jefe de Sala de Ordenadores.
Analista de aplicaciones.
Analista de Sistemas.

Norma número 2

PREMIO Y COEFICIENTE I

1. Premio.—Se abonará a los valores determinados en la norma 1 y en función de 2.072 horas ordinarias anuales, incluidas las correspondientes a vacaciones.

Las horas ordinarias a premio, abonables mensualmente, son el resultado de dividir por doce 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 período de prueba, se aplicará la fórmula indicada en el apartado b) del punto 2 de esta norma.

2 Fórmula y coeficiente I aplicable para el premio del personal mensual:

a) Fórmula de premio personal empleado:

$$P = [(-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}_2) + 0,565 (\text{EM} - 1)] + 34,0223$$

b) Fórmula de premio personal nuevo ingreso:

$$P = [(-0,331 + 0,0075 \text{ PHR}_1) + 0,565 (\text{EM} - 1)] + 34,0223$$

P = Premio.

PHR₂ = 78.
PHR₁ = 60.

EM = Coeficiente de Estimación de Méritos.
I = Coeficiente por categoría profesional.

Horas anuales de presencia a efectos de cálculo de premio anual: 2.072.

Categoría	Coeficiente I
Grupo I:	
Azafata Mantenimiento B	146,428
Azafata Mantenimiento B (cinco años)	167,630
Grupo II:	
Ordenanza, Azafata Mantenimiento A	140,994
Ordenanza, Azafata Mantenimiento A (cinco años)	140,455
Camarera	70,324
Grupo III:	
Telefonista	140,455
Enfermero	140,455
Reproductor Planos y Cortador	140,455
Calcedor	148,358
Auxiliar Administrativo	148,358
Auxiliar Laboratorio	148,358
Auxiliar Organización	148,358
Auxiliar Técnico Especialista	148,358
Auxiliar Técnico Oficina	148,358
Almacenero	148,358
Cocinero Auxiliar	90,943
Especialista O. C. (cinco años)	143,794
Grupo IV:	
Vigilante y Guarda Jurado	162,786
Enfermero (cinco años)	162,786
Oficial segunda Administrativo	162,786
Comisionado de Gestiones segunda	162,786
Analista Laboratorio segunda	162,786
Delineante segunda	162,786
Técnico Organización segunda	162,786
Técnico Especialista segunda	162,786
Almacenero (cinco años)	162,786
Telefonista «A»	162,786
Conductor grúa y pala cargadora	175,127
Técnico Asistencia segunda	159,970
Grupo V:	
Conserje	185,707
Recepcionista	185,707
Cabo de Guardas	185,707
Oficial primera Administrativo	185,707
Comisionado Gestiones primera	185,707
Analista Laboratorio primera	185,707
Delineante primera	185,707
Técnico Organización primera	185,707
Técnico Especialista primera	185,707

Categoría	Coeficiente I
Capataz	185,707
Conductor	185,707
Cocinero principal	97,408
Grupo VI:	
Oficial primera Administrativo «A»	216,161
Analista Laboratorio primera «A»	216,161
Delineante primera «A»	216,161
Técnico Organización primera «A»	216,161
Técnico Especialista primera «A»	216,161
Encargado	219,312
Vendedor	219,312
Jefe de Bomberos	219,312
Técnico Asistencia primera	219,312
Técnico Asistencia MOP segunda	219,312
Jefe de Guardas	219,312
Fotógrafo	223,080
Encargado Comedor	183,304
Grupo VII:	
Jefe de Cocina	233,949
Maestro segunda	229,843
Delineante Proyectista	229,843
Técnico Inspector segunda	229,843
Técnico Asistencia MOP primera	229,843
Jefe Administrativo segunda	233,949
Jefe Sección Laboratorio segunda	233,949
Jefe Organización segunda	233,949
Jefe Técnico Especialista segunda	233,949
Grupo VIII:	
Ayudante Técnico Sanitario	202,501
Perito	202,501
Maestro Taller	228,485
Técnico Inspector primera	228,485
Maestro Industrial	228,485
Técnico Inspector MOP	228,485
Graduado Social	202,501
Asistente Social	202,501
Fisioterapeuta	202,501
Delineante Proyectista «A»	256,780
Jefe Sección Laboratorio primera	260,892
Jefe Administrativo primera	260,892
Jefe Organización primera	260,892
Jefe Técnico Especialista primera	260,892
Jefe Inspector Vigilancia	260,892
Grupo IX:	
Técnico Inspector Jefe	280,154
Técnico Inspector Jefe MOP	280,154
Jefe Taller	280,154
Delineante Proyectista Jefe	280,154
Perito «A» y Aparejador	404,318
Jefe Organización primera (grupo superior)	321,540
Jefe Administrativo primera (grupo superior)	321,540
Jefe Sección Laboratorio primera (grupo superior)	321,540
Jefe Técnico Especialista primera (grupo superior)	321,540
Delineante Proyectista «A» (grupo superior)	321,540
IBM:	
Programador Básico	185,707
Operador Periféricas	185,707
Operador Consola	233,949
Programador Aplicaciones	233,949
Jefe Sala Ordenadores	260,892
Programador Sistemas	260,892
Analista Aplicaciones	330,890
Analista Sistemas	404,318

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)

No se abonará premio en las circunstancias que a continuación se indican:

- Período o tiempos de paro.
- Descansos reglamentarios.
- Domingos y festivos.
- Gratificaciones de verano y Navidad.
- Pluses.

Norma número 3
TABLAS SALARIALES AÑO 1981 (PERCEPCION BRUTA)
(Efectividad 1 de enero de 1981)

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	SD ó MI	SALARIO CONVENIO			ADECUACION SALARIAL			COMPTO AYUDA			PAGAS EX-TRAS AÑO		PRIMA O PREMIO		CALIDAD		TOTAL BRUTO AÑO	
			Hora	Mes ó día	Año	Hora	Mes ó día	Año	Hora	Mes ó día	Año	Hora	Año	Hora	Año	Hora	Año		
Azafata Montenim. B.....	MI		43.884,—	526.608,—		955,—	11.460,—		2.859,—	34.308,—		87.768,—	71,21	147.558,—				807.702,—	
Azafata Montenim. B. 5 años.....	MI		45.562,—	546.744,—		2.449,—	29.388,—		2.859,—	34.308,—		91.124,—	76,60	158.716,—				860.280,—	
Peón (Fca.).....	I	SI	180,70	1.445,60	527.644,—	6,54	52,36	19.109,—	11,75	93,99	34.308,—	86.736,—	63,06	130.669,—	6,78	14.047,—		812.513,—	
Peón (Fund., P. Aux., etc.).....		SI	180,70	1.445,60	527.644,—	6,54	52,36	19.109,—	11,75	93,99	34.308,—	86.736,—	74,46	154.280,—	6,78	14.047,—		836.124,—	
Ordenanza y Azafata M ^a A.....	MI		45.562,—	546.744,—		2.451,—	29.412,—		2.859,—	34.308,—		91.124,—	69,83	144.692,—				846.280,—	
Ordenanzas y Azafata A (5 años).....	MI		47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	69,70	144.416,—				856.616,—	
Camarera.....	MI		45.562,—	546.744,—		2.451,—	29.412,—		2.859,—	34.308,—		91.124,—	51,88	107.497,—				809.085,—	
Especialista (Fca.).....	SI	187,61	1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—	90.053,—	66,90	138.617,—	7,49	15.525,—			842.610,—	
Especialista (Fund., P. Aux., etc.).....	SI	187,61	1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—	90.053,—	79,59	164.907,—	7,49	15.525,—			868.900,—	
Especialista (Fca.).....	SD	187,61	1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—	90.053,—	75,06	155.528,—	7,49	15.525,—			859.521,—	
Especialista (Fund., P. Aux., etc.) (con 5 años de antigüedad)	SD	187,61	1.500,88	547.821,—	5,58	44,62	16.286,—	11,75	93,99	34.308,—	90.053,—	87,76	181.842,—	7,49	15.525,—			885.835,—	
Especialista (O. Centrales).....	II	SI	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	70,55	146.171,—				848.406,—	
Especialista (Fca.).....	SI	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	66,90	138.617,—	7,49	15.525,—			856.377,—	
Especialista (Fund., P. Aux., etc.).....	SI	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	79,59	164.907,—	7,49	15.525,—			882.667,—	
Especialista (Fca.).....	SD	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	75,06	155.528,—	7,49	15.525,—			873.288,—	
Especialista (Fund., P. Aux., etc.).....	SD	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	87,76	181.842,—	7,49	15.525,—			899.602,—	
Reproductor Planos y Cortador Planos...	MI		47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	69,70	144.416,—				856.616,—	
Telefonista y Enfermero.....	MI		47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	69,70	144.416,—				856.616,—	
Auxiliares (Admtvo., Calcedor, Organiz., Laborat., Téco. Espt. y Tec. Oficina)...	MI		47.370,—	568.440,—		1.228,—	14.736,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	71,71	148.574,—				860.798,—	
Auxiliares (Admtvo., Calcedor, Organiz., Laborat., Téco. Espt., Téco. Oficinas y Rep. Planos y Cortador Planos con 5 años de antigüedad).....	III	MI	48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—				905.903,—	
Ajmacenero y Listero.....	MI		47.370,—	568.440,—		1.228,—	14.736,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	71,71	148.574,—				860.798,—	
Cocinero Auxiliar.....	MI		47.370,—	568.440,—		1.226,—	14.712,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	57,12	118.356,—				830.556,—	
Oficial 3 ^a (Fca.).....	SI	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	73,99	153.310,—	8,85	18.344,—			873.889,—	
Oficial 3 ^a (Fund., P. Aux., etc.).....	SI	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	89,09	184.592,—	8,85	18.344,—			905.171,—	
Oficial 3 ^a (Fca.).....	SD	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	82,15	170.221,—	8,85	18.344,—			890.800,—	
Oficial 3 ^a (Fund., P. Aux., etc.).....	SD	195,05	1.560,41	569.550,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	93.625,—	97,26	201.526,—	8,85	18.344,—			922.105,—	
Conductor de Grúa y Pala Cargadora...	MI		47.370,—	568.440,—		4.354,—	52.248,—		2.859,—	34.308,—		94.740,—	78,51	162.667,—				912.403,—	
Oficiales 2 ^a (Admtvo., Comis., Gest., Anal. Labor., Delte., Téco. Org. y Téco. Espt.)...	IV	MI	48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—				905.903,—	
Técnico Asistencia 2 ^a	MI		48.812,—	585.744,—		669,—	8.028,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	74,65	154.673,—				880.377,—	
Telefonista A.....	MI		48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—				905.903,—	
Vigilante y Guarda Jurado.....	MI		48.812,—	585.744,—		2.761,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—				905.903,—	
Almacenero y Enfermero (5 años anti- güedad).....	MI		48.812,—	585.744,—		2.671,—	32.052,—		2.859,—	34.308,—		97.624,—	75,37	156.175,—				905.903,—	
Oficial 2 ^a (Fca.).....	SI	200,99	1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	96.476,—	79,18	164.053,—	9,81	20.331,—			906.818,—	
Oficial 2 ^a (Fund., P. Aux., etc.).....	SI	200,99	1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	96.476,—	96,02	198.926,—	9,81	20.331,—			941.727,—	
Oficial 2 ^a (Fca.).....	SD	200,99	1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	96.476,—	87,34	180.964,—	9,81	20.331,—			923.729,—	
Oficial 2 ^a (Fund., P. Aux., etc.).....	SD	200,99	1.607,94	586.898,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	96.476,—	104,20	215.895,—	9,81	20.331,—			958.660,—	
Cocinero Principal.....	MI		50.851,—	610.212,—		396,—	4.752,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	58,76	121.751,—				872.725,—	
Oficial 1 ^a (Admtvo., Com. Gest., Anal. Labor., Delte. Téco. Org. y Téco. Espta.)	MI		50.851,—	610.212,—		2.352,—	28.224,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	81,19	168.234,—				942.680,—	
Capataz y Conductor.....	MI		50.851,—	610.212,—		2.352,—	28.224,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	81,19	168.234,—				942.680,—	
Oficial 1 ^a (Fca.).....	V	SI	209,38	1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	100.505,—	83,66	173.340,—	10,67	22.109,—			946.418,—
Oficial 1 ^a (Fund., P. Aux., etc.).....	SI	209,38	1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	100.505,—	102,02	211.391,—	10,67	22.109,—			984.469,—	
Oficial 1 ^a (Fca.).....	SD	209,38	1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	100.505,—	91,82	190.251,—	10,67	22.109,—			963.329,—	
Oficial 1 ^a (Fund., P. Aux., etc.).....	SD	209,38	1.675,08	611.404,—	1,63	13,02	4.752,—	11,75	93,99	34.308,—	100.505,—	110,18	228.302,—	10,67	22.109,—			1.001.380,—	
Cabo Guardas, Conserje y Recepcionista.	MI		50.851,—	610.212,—		2.352,—	28.224,—		2.859,—	34.308,—		101.702,—	81,19	168.234,—				942.680,—	

CATEGORIA PROFESIONAL	GRUPO	S.O. 6 ó	SALARIO CONVENIO			ADECUACION SALARIAL			COMPTO AYUDA	PAGAS EX-TRAS AÑO	PRIMA O PREMIO		CALIDAD		TOTAL BRUTO AÑO
			Hora	Mes ó día	Año	Hora	Mes ó día	Año			Hora	Año	Hora	Año	
Oficial 1° A (Admivo., Anal. Labor., Dite., Téco. Org. y Téco. Espta.)	MI		56.086,—	673.032,—		511,—	6.132,—	2.859,—	34.308,—	112.172,—	88,93	184.268,—		1.009.912,—	
Vendedor	MI		56.086,—	673.032,—		511,—	6.132,—	2.859,—	34.308,—	112.172,—	89,72	185.908,—		1.011.552,—	
Téco. Asistencia 1° y Téco. Asistencia 2° MOP	MI		56.086,—	673.032,—		4.265,—	51.180,—	2.859,—	34.308,—	112.172,—	89,72	185.908,—		1.056.600,—	
Encargado Comedor	VI MI		56.086,—	673.032,—		511,—	6.132,—	2.859,—	34.308,—	112.172,—	80,58	166.963,—		992.607,—	
Jefe Bomberba y Jefe Guardas	MI		56.086,—	673.032,—		1.851,—	22.212,—	2.859,—	34.308,—	112.172,—	89,72	185.908,—		1.027.832,—	
Fotógrafo	MI		53.572,—	642.864,—		396,—	4.752,—	2.859,—	34.308,—	107.144,—	90,68	187.895,—		976.963,—	
Encargado	MI		58.562,—	702.744,—		2.717,—	32.604,—	2.859,—	34.308,—	117.124,—	89,72	185.908,—		1.072.688,—	
Jefe Cocina	MI		60.242,—	722.904,—		3.123,—	37.476,—	2.859,—	34.308,—	120.484,—	93,45	193.624,—		1.108.796,—	
Téco. Inspec. 2° y Téco. Asist. 1° MOP	MI		60.242,—	722.904,—		1.291,—	15.492,—	2.859,—	34.308,—	120.484,—	92,40	191.453,—		1.084.641,—	
Dite. Proyectista	VII MI		60.242,—	722.904,—		2.634,—	31.608,—	2.859,—	34.308,—	120.484,—	92,40	191.453,—		1.100.757,—	
Jefe 2° (Admivo., Laborat., Téco. Org. y Téco. Espta.)	MI		60.242,—	722.904,—		3.124,—	37.488,—	2.859,—	34.308,—	120.484,—	93,45	193.624,—		1.108.808,—	
Maestro 2°	MI		60.242,—	722.904,—		3.305,—	39.660,—	2.859,—	34.308,—	120.484,—	92,40	191.453,—		1.108.809,—	
Téco. Inspector 1° y Téco. Insp. MOP	MI		64.257,—	771.084,—		877,—	10.524,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	92,05	190.736,—		1.135.166,—	
Maestro Industrial	MI		64.257,—	771.084,—		2.857,—	34.284,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	92,05	190.736,—		1.158.928,—	
Maestro Taller	MI		64.257,—	771.084,—		3.560,—	42.720,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	92,05	190.736,—		1.167.362,—	
Maestro Taller (Of. Centr.)	MI		64.257,—	771.084,—		3.560,—	42.720,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	91,86	190.344,—		1.166.970,—	
Dite. Proyect. A	VIII MI		64.257,—	771.084,—		3.186,—	38.232,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	99,25	205.638,—		1.177.776,—	
Jefe 1° (Admivo., Laborat., Téco. Org., Téco. Espta. y Jefe Insp. Vig.)	MI		64.257,—	771.084,—		3.890,—	46.680,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	100,29	207.809,—		1.188.395,—	
Asistente Soc. y Fisioterap.	MI		64.257,—	771.084,—		6.962,—	83.544,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	85,45	177.060,—		1.194.510,—	
Graduado Social	MI		64.257,—	771.084,—		6.612,—	79.344,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	85,45	177.060,—		1.190.310,—	
Ayudante Téco. Sanitario	MI		64.257,—	771.084,—		7.047,—	84.564,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	85,45	177.060,—		1.195.630,—	
Perito	MI		64.257,—	771.084,—		8.127,—	97.524,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	85,45	177.060,—		1.208.490,—	
Dite. Proyec. A (Grupo Sup.)	MI		67.087,—	805.044,—		396,—	4.752,—	2.859,—	34.308,—	134.174,—	116,69	239.715,—		1.217.993,—	
Jefe 1° (Admivo., Labor., Téco. Organ., Téco. Espta.) (Grupo Sup.)	IX MI		67.087,—	805.044,—		1.069,—	12.828,—	2.059,—	34.308,—	134.174,—	115,69	239.715,—		1.226.069,—	
Jefe Taller, Téco. Insp. Jefe, Téco. Insp.	MI		67.087,—	805.044,—		5.690,—	68.280,—	2.859,—	34.308,—	134.174,—	105,18	217.929,—		1.259.735,—	
Jefe MOP y Dite. Proyec. Jefe	MI		67.087,—	805.044,—		6.417,—	77.004,—	2.859,—	34.308,—	134.174,—	136,72	283.287,—		1.333.817,—	
Perito A y Aparejador	MI		67.087,—	805.044,—		6.417,—	77.004,—	2.859,—	34.308,—	134.174,—	136,72	283.287,—		1.333.817,—	
Ingeniero, Licenc. y Asim. de ingreso	MI		78.382,—	916.584,—		396,—	4.752,—	2.859,—	34.308,—	152.764,—	10,30	21.348,—		1.129.756,—	
Ingeniero, Licenc. y Asimilado superada prueba	X MI		78.382,—	916.584,—		396,—	4.752,—	2.859,—	34.308,—	152.764,—	68,80	121.428,—		1.229.836,—	
Ingeniero, Licenc. buena adaptación	MI		76.382,—	916.584,—		396,—	4.752,—	2.859,—	34.308,—	152.764,—	117,05	242.534,—		1.350.942,—	
Programador Básico y Op. Periférica	MI		60.851,—	610.212,—		2.352,—	28.224,—	2.859,—	34.308,—	101.702,—	81,19	168.234,—		942.680,—	
Programador aplicaciones y Operador consola	MI		60.242,—	722.904,—		2.769,—	33.228,—	2.859,—	34.308,—	120.484,—	93,45	193.624,—		1.104.548,—	
Programador sistema y Jefe sala ordenador	MI		64.257,—	771.084,—		3.771,—	45.252,—	2.859,—	34.308,—	128.514,—	100,29	207.809,—		1.186.967,—	
Analista Aplicaciones	MI		67.087,—	805.044,—		6.779,—	81.348,—	2.859,—	34.308,—	134.174,—	118,07	244.635,—		1.299.509,—	
Analista Sistemas	MI		67.087,—	805.044,—		7.358,—	88.296,—	2.859,—	34.308,—	134.174,—	136,72	283.287,—		1.345.109,—	

BASE DE CALCULO

Horas prima y calidad año	=	2.072
P.H.R.	=	78
Estimación de Méritos (Indirectos)	=	1
Calidad	=	32

NOTA:— Los valores horarios de Salario Convenio, Adac. Salarial y Compto Ayuda están calculados considerando 2.920 h. año para el personal Operatio y los valores mensuales de estos conceptos se han determinado considerando 12 meses.

— Telefonista y telefonista "A" independientemente de las percepciones fijadas en esta tabla salarial perciben en concepto de plus 14,— Plus. hora en 2.072 horas = (29.008,— Plus. año).

TABLAS SALARIALES AÑO 1981 (PERCEPCION BRUTA JEFES DE EQUIPO)

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO CONVENIO		LÍMITE JEFES EQUIPO		ASEGURAC. ALARIAL		COLP. AYUDA		PAS. EMER.		FUIPE		CALCULO		TOTAL	
	Form. día	año	hora	año	hora	año	hora	año	JULI-MAYO	JUN	hora	año	Form.	año		
I Subordinista (Fca.)	187,61	1.500,88	547.821,	23,91	81.219,	10,23	29.886,	11,75	93,99	34.308,	90.053,	54,48	112.680,	7,49	15.585,	911.752,
I Subordinista (Fund.y F. Aux.)	187,61	1.500,88	547.821,	23,91	81.219,	10,23	29.886,	11,75	93,99	34.308,	90.053,	54,48	112.680,	7,49	15.585,	938.643,
II con 5 años anti. Jodad.																
I Subordinista (Fca.)	195,05	1.560,41	569.550,	24,50	83.208,	6,34	18.524,	11,75	93,99	34.308,	93.625,	54,48	112.680,	7,49	15.585,	927.766,
I Subordinista (Fund.y F. Aux.)	195,05	1.560,41	569.550,	24,50	83.208,	6,34	18.524,	11,75	93,99	34.308,	93.625,	54,48	112.680,	7,49	15.585,	953.951,
III																
I Oficial 3º (Fca.)	195,05	1.560,41	569.550,	24,50	83.208,	6,68	19.501,	11,75	93,99	34.308,	93.625,	61,57	127.514,	8,65	18.344,	946.190,
I Oficial 3º (Fund.y F. Aux.)	195,05	1.560,41	569.550,	24,50	83.208,	6,68	19.501,	11,75	93,99	34.308,	93.625,	61,57	127.514,	8,65	18.344,	977.471,
IV																
I Oficial 2º (Fca.)	200,99	1.607,94	586.898,	27,58	93.789,	4,18	12.208,	11,75	93,99	34.308,	96.476,	66,75	138.317,	9,61	20.331,	962.327,
I Oficial 2º (Fund.y F. Aux.)	200,99	1.607,94	586.898,	27,58	93.789,	4,18	12.208,	11,75	93,99	34.308,	96.476,	66,75	138.317,	9,61	20.331,	982.327,
V																
I Oficial 1º (Fca.)	209,38	1.675,08	611.404,	26,35	89.581,	2,99	8.724,	11,75	93,99	34.308,	100.505,	71,24	147.604,	10,67	22.109,	1.014.235,
I Oficial 1º (Fund.y F. Aux.)	209,38	1.675,08	611.404,	26,35	89.581,	2,99	8.724,	11,75	93,99	34.308,	100.505,	71,24	147.604,	10,67	22.109,	1.052.285,

BASE DE CALCULO

Horas prima y calidad año = 2.072	
P.l.l.n.	= 78
Estimación de Méritos	= 1
Calidad	= 3,2

Nota:

— Los valores horarios de Salario Convenio, Adec. Dalarial y Compt. Ayuda están calculados considerando 2.920 horas año para el personal operario y los valores mensuales de estos conceptos se han determinado considerando doce meses.

— Telefonista y Telefonista «A» independientemente de las percepciones fijadas en esta tabla salarial perciben en concepto de plus 14 pesetas hora en 2.072 horas (29.008 pesetas año).

— La percepción anual de plus de Jefe de Equipo corresponde a 3.400 horas.

Norma número 4

1. 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 del Grupo, percibirá con carácter absorbible un complemento de 18,35 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.

2. Plus extrasalarial Pool mecanográfico.—Se establece un plus extrasalarial a 13,98 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 personas ni a los Centros.

3. Plus de Telefonista.—El plus de Telefonista se establece en 14 pesetas por hora ordinaria de presencia para 1981.

Norma número 5

RETRIBUCION PERMISOS Y SALIDAS

En las salidas particulares autorizadas se abonará únicamente el salario correspondiente a las horas de ausencia no retribuyéndose la prima. Si dicha salida va unida a un permiso particular de un día, cuya ausencia sumada totalice más de quince horas anuales, se deja de abonar la totalidad de la ausencia, tanto en salario como en prima.

En los permisos particulares concedidos únicamente será retribuido el salario de aquellos que no excedan de un día, con la excepción prevista en el apartado anterior.

Los sábados que en el calendario laboral de la Empresa, tienen la consideración de no laborables y los festivos propiamente dichos se seguirá descontando, es decir, cuando un sábado festivo coincida entre dos días de permiso no retribuido, se descontará.

Norma número 6

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

1. Durante la vigencia de presente Convenio la jornada de trabajo se establece de 7,17 a 15,15 horas.

2. 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.

3. Implantado el horario flexible en Oficinas Centrales y COPSA; dadas las peculiaridades de estos Centros será sobre la base del actualmente existente aquel que permita en la entrada un retraso entre las 7,17 y 8,30 horas y la salida desde las 14,30 horas hasta las 15,15.

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 n.º procedente de jornada partida.

Desaparece la figura del artículo 20 del IV C. C. S. que define las horas extras de fuerza mayor, y solo 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 C. C. S.

4. Para los Mandos Superiores se establecerán los debidos acuerdos a fin de garantizar la correcta organización y control del trabajo.

5. 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.

6. 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 el punto 3 sobre horario flexible, y de no cumplirse este punto se dará el tratamiento de carácter general para los retrasos.

Este horario es de aplicación exclusiva en el edificio de José

Abascal, 2. Previa a su ejecución, la Dirección informará del sistema y peculiaridades del mismo.

7. Vacaciones.—Su duración se establece en veintiocho (28) días naturales para el Centro de trabajo de José Abascal, 2. Las horas para el abono del premio durante el período de vacaciones será de ciento cincuenta y dos horas.

Norma número 7

SITUACIONES ESPECIALES - SISTEMAS DE RETRIBUCION

	Período de prueba	Cursillos		Tiempo examen en C. C. y/o selec. jorn. trab.	Trabajo exterior
		En jornada ordinaria	Fuera de jornada ordinaria en fábrica y/o exterior		
Nuevos ingresos	<p>Durante el período de prueba percibirán:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima PH = 60, EM = 1 y grupo del puesto. 	<p>Se abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h premio a PH = 60, EM = 1 y grupo del puesto. 		<p>Operarios directos: Se abonarán los salarios propios de su categoría y la prima ó premio promedio del mes anterior. Empleados y operarios indirectos: Se abonarán los salarios propios de su categoría y el premio ó prima a los mismos valores que al resto de las horas del mes.</p>	<p>Operarios directos: Se abonarán los salarios propios de su categoría y cuando los trabajos realizados no sean de cadena, se abonará la prima promedio del mes anterior. Empleados y operarios indirectos: Se abonarán los salarios propios de su categoría y el premio ó prima a los mismos valores que el resto de las horas del mes.</p>
	<p>Durante el período de prueba percibirán:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima PHR = 60 y grupo del puesto. 	<p>Se abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima a PH = 60 y grupo del puesto. 			
	<p>Durante el período de prueba percibirán:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima PHR = 60 y grupo del puesto. <p>Pasado el período de prueba, si sigue en adaptación se abonará SC, Adec. Sal., Ayuda y Valor hora prima a PHR 60, grupo y baremo del puesto.</p>	<p>Se abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Salario Convenio. — Adecuación salarial. — Complemento ayuda. — v/h prima a PH = 60 y grupo del puesto. 			
Resto de personal	<p>(*) Adaptación a puestos de trabajo diferentes</p>	<p>Se abonará el premio con la EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y la actividad que en cada mes se obtenga.</p>	<p>Se abonará el premio con EM que tuviera acreditada, el grupo del puesto y la actividad que en cada mes se obtenga.</p>	<p>Se abonará a todo el personal la gratificación de 125 ptas/día</p>	
		<p>A) A puestos indirectos:</p> <p>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.</p>	<p>Se abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — 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. 		
		<p>B) A puestos directos:</p> <p>Se abonará prima promedio del mes anterior.</p>	<p>Se abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Prima promedio del mes anterior. 		
		<p>A) A puestos directos:</p> <p>Se abonará prima promedio del mes anterior.</p>	<p>Se abonará:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Prima promedio del mes anterior. 		
		<p>B) A puestos indirectos:</p> <p>Se abonará prima con la EM que acredite, el grupo del puesto y la actividad o calidad de la línea o agrupación en que esté encuadrado.</p>			

(*) Se considera posible un período de adaptación, como máximo de quince días laborables, con flexibilidad en algunos puestos específicos: Adaptación superior a quince días se hará a propuesta al Departamento de Relaciones Industriales. Durante el período de adaptación de los operarios directos sus horas y trabajos realizados no incidirán en la actividad de la cadena.

Nota.—Al resto del personal, además de la prima o premio indicado, se les abonarán los salarios propios de su categoría.

Norma número 8

MOVILIDAD Y EMPLEO ALTERNATIVO

El personal podrá ser trasladado desde Fábrica de Madrid (Barajas), al Centro de Torrejón de C. K. D. o viceversa, a la Fábrica de Motores ubicada en Torrejón o viceversa y a la Sociedad Financiera ubicada en Madrid capital, o viceversa, respectivamente, además de la movilidad de Oficinas Centrales a Fábrica de Madrid.

Si en el futuro se reestablece la necesidad de mantener una Oficina Central —sede social— en Madrid capital, los servicios correspondientes se podrán trasladar desde la Fábrica de Madrid.

Norma número 9

ATENCIONES SOCIALES

1. Fondo social del Comité de Empresa.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores, así como para ayuda social se destinan 367.582 pesetas/año.

2. Préstamos 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 reinegrar en diez años hasta un importe de cien mil pesetas, será a propuesta del Comité de Empresa.

3. Personal con veinticinco años sin promoción.—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.

Se exceptúa de esta norma aquellos casos en que su correlación de categoría o grupo fuera en el Mando Superior.

Norma número 10

APORTACIONES ESPECIFICAS

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

Norma número 11

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 apto 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, Maestro de Taller, Delineantes Proyectistas «A», Delineante Proyectista Jefe, Técnicos Inspector Jefe, Técnicos Inspector Jefe M. O. P., Programador de Sistemas, Jefes de Sala de Ordenadores, Analistas de Aplicaciones, Analistas de Sistemas, Técnicos Titulados, Mandos Superiores, Técnico Inspector de primera, Técnico Inspector M. O. P. y Jefes de Taller.

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 Operadores 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 distintas 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 enfermedad o accidente a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

d) Estar en situación de excedencia voluntaria o forzosa 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 concurso-oposición, anunciará las vacantes o puestos a cubrir.

Los días 1 y 15 de cada mes, y por un periodo 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 Técnicas 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 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.

En circunstancias excepcionales la Dirección podrá convocar concurso-oposición eliminando las pruebas que considere oportuno, previo acuerdo con el Comité de Empresa.

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 quince 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 el plazo más breve posible.

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

Presidente: A designar por 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.

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:	
Asistencia con aprovechamiento a cursos de formación propios de la especialidad promovidos por la Empresa.	6
b) Antigüedad:	
Un punto por año de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de	10
c) Prueba práctica:	
Máximo de	50
d) Prueba teórica:	
Máximo de	25
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 puesto 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 periodo de prueba durante un máximo de tres meses. Al término de este periodo 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. Plazo para ocupar el puesto.—El plazo máximo de incorporación a la plaza ganada por concurso-oposición se fija en un mes, contado 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 Técnico 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 tendrán carácter permanente, siendo condición necesaria y suficiente superar un periodo de prueba para obtener la categoría según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

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

Al término del periodo de prueba el Jefe de Servicio informará al Servicio Técnico de Personal con objeto de clasificar al candidato, si fuera 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 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 fuera 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 10 a 15 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 III. ESPECIFICA PARA FABRICAS DE BARCELONA. ZONA FRANCA

INDICE

Norma 1. Clasificación profesional

- 1.1. Grupos profesionales.
- 1.2. Determinación categoría de cada puesto de trabajo.

Norma 2. Ordenación salario y complementos salariales

- 2.1. Plus trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.
- 2.2. Plus distancia.
- 2.3. Plus por desgaste herramientas.

- 2.4. Plus de máquina de puntear.
- 2.5. Retribución personal cursillos.
- 2.6. Salidas particulares autorizadas.
- 2.7. Permisos retribuidos para exámenes.
- 2.8. Plus Telefonista y Perforista.
- 2.9. Reducción a un tercio de jornada.
- 2.10. Personal con veinticinco años en una misma categoría.
- 2.11. Personal con más de cinco años de antigüedad en la Empresa.
- 2.12. Garantías personales.

Norma 3. Incentivos

- 3.1. Generalidades.
 - 3.1.1. Puntuación.
 - 3.1.2. Clasificación a efecto de prima o premio.
 - 3.1.3. Personal directo.
 - 3.1.4. Personal indirecto.
 - 3.1.5. Repercusiones por rendimiento mínimo.
 - 3.1.6. Disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
- 3.2. Incentivo personal directo.
 - 3.2.1. Tablas y pendientes prima.
 - 3.2.2. Casos especiales.
 - 3.2.3. Operaciones accidentales.
 - 3.2.4. Prima individual.
 - 3.2.5. Prima individual con saturación.
 - 3.2.6. Prima individual con máquinas simultáneas.
 - 3.2.7. Prima colectiva.
 - 3.2.8. Premio del personal indirecto afecto a línea de prima colectiva.
 - 3.2.9. Periodo de adaptación.
 - 3.2.10. Tiempos de inactividad.
 - 3.2.11. Normas para la validez de los «Boletines de paro».
 - 3.2.12. Valoración del paro.
 - 3.2.13. Deducciones por piezas de baja en prima individual.
 - 3.2.14. Piezas de baja en prima colectiva.
 - 3.2.15. Prima de directos en funciones de indirectos.

- 3.3. Premio personal indirecto.
 - 3.3.1. Manual de Valoración de Méritos.
 - 3.3.2. Coeficiente «C» de calificación personal.
 - 3.3.3. Agrupación de secciones.
 - 3.3.4. Concesión del coeficiente de calificación personal «C».
 - 3.3.5. Actividad media del taller «Am».
 - 3.3.6. Obtención de la actividad media «Am».
 - 3.3.7. Importe del premio.
 - 3.3.8. Comisión Mixta de Valoración de Méritos.
 - 3.3.9. Comisión Calificadora.

- 3.4. Liquidación de la prima o premio.
- 3.5. Personal ingresado antes del 31 de mayo de 1960.
- 3.6. Prima de calidad.
- 3.7. Incentivo personal de nuevo ingreso.

Norma 4. Jornada de trabajo, horarios y vacaciones

- 4.1. Tiempos de descanso.
- 4.2. Rezagados.
- 4.3. Jornada de trabajo para el personal desplazado de fábrica al servicio de la Empresa.
- 4.4. Vacaciones.

Norma 5. Promoción

- 5.1. Generalidades.
 - 5.1.1. Porcentajes de oficio.
 - 5.1.2. Sentencias y Resoluciones.
 - 5.1.3. Determinación de la fecha del cambio.
 - 5.1.4. Procedimiento de ocupación de la plaza vacante.
 - 5.1.5. Desplazados.
 - 5.1.6. Aptos sin plaza.
- 5.2. Formas de promoción.
 - 5.2.1. Concurso-oposición.
 - 5.2.2. Circunstancias que incapacitan para tomar parte en el concurso-oposición.
 - 5.2.3. Provisión de vacantes por concurso-oposición.
 - 5.2.4. Cuadro de promoción.
 - 5.2.5. Anuncio del concurso-oposición.
 - 5.2.6. Entrega de programas.
 - 5.2.7. Pruebas.
 - 5.2.8. Puntuación total del concurso-oposición.
 - 5.2.9. Tribunal de examen.
 - 5.2.10. Aptos para el puesto de mando.
 - 5.2.11. Plazo para ocupar el puesto.
 - 5.2.12. Cursos básicos de promoción.
 - 5.2.13. Promoción por llevar más de cuatro meses consecutivos o seis en un año alternos.
- 5.3. Regularización de categorías por la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.

- 5.4. Designación por la Dirección de la Empresa.
 - 5.4.1. Libre designación.
 - 5.4.2. Titulados de Grado Medio.
 - 5.4.3. Ingenieros y Licenciados.
 - 5.4.4. Información de los ascensos por libre designación.
- 5.5. Norma de reconocimiento de derechos económicos.
 - 5.5.1. Cambio de grupo de prima o premio.
 - 5.5.2. Cambio de puesto de trabajo.
 - 5.5.3. Por promoción por concurso-oposición.
- 5.6. Plan de formación permanente.
- 5.7. Formación profesional.
 - 5.7.1. Aspirante.
 - 5.7.2. Pruebas de aptitud.
 - 5.7.3. Categoría profesional.

Norma 6. Atenciones sociales

- 6.1. Becas.
- 6.2. Fondo social.
- 6.3. Viudas y huérfanos de productores.
- 6.4. Larga enfermedad.
- 6.5. Transportes
- 6.6. Préstamos para vivienda.

NORMAS ESPECIFICAS PARA FABRICAS DE BARCELONA

Norma número 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. Grupos profesionales.

Grupo I:

Peón.

Grupo II:

Ordenanza.
Reproductor Planos.
Especialista.

Grupo III:

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

Grupo IV:

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

Grupo V:

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

Grupo VI:

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

Grupo VII:

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

Grupo VIII:

Jefa Equipo.
Oficial Administrativo de primera «A».
Analista Laboratorio de primera «A».
Oficial de primera «E».

Grupo IX.

Técnico 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 Laboratorio.
Delineante Proyectista «A».
Técnico Organización de primera «A».
Programador de primera.

Grupo XI:

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

Grupo XII:

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

Grupo XIII:

Ingenieros.
Licenciados y asimilados.

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.

1.2. Determinación categoría de cada puesto de trabajo.—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 equivalencias:

Categoría profesional	Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás	
	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 Laboratorio	241	300
Jefe de primera 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	—

Categoría profesional	Suma de puntos de factores de capacidad y responsabilidad sobre trabajo de los demás	
	De	A
Técnicos Organización:		
Auxiliar	—	170
Técnico Organización de segunda	171	230
Técnico Organización de primera	231	290
Técnico Organización de primera «A».	291	323
Jefe Sección Organización de segunda.	324	370
Jefe Sección Organización de primera.	371	—
Técnicos especializados en manejo de ordenadores:		
Ayudante 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 segunda ...	241	290
Jefe Técnico especializado 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	205	216
Oficial de primera «E»	217	—
Escala para trabajos no serie:		
Especialista «A»	54	113
Oficial de tercera	114	155
Oficial de segunda	156	189
Oficial de primera	190	216
Oficial de primera «E»	217	—

Norma número 2

ORDENACION SALARIOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES

2.1. *Plus trabajos tóxicos, peligrosos o excepcionalmente penosos.*—Se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

Los trabajadores en activo que los últimos veinte años hayan percibido ininterrumpidamente, durante ocho años consecutivos, pluses 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 permanezca en activo.

2.2. *Plus 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, viene 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.ª Personal de plantilla en la fecha inicial de aplicación del presente C. C. S.

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 C. C. S. 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.ª 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.

2.3. *Plus por desgaste de herramientas.*—Según previene 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, 3 pesetas por semana trabajada.

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

2.4. *Plus 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 dejaran de percibirla cuando cambien de puesto de trabajo.

2.5. *Retribución personal cursillos.*—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.

2.6. *Salidas particulares autorizadas.*—En las salidas particulares autorizadas se abonará únicamente el salario correspondiente a las horas de ausencia no retribuyéndose la prima. Si dicha salida va unida a un permiso particular de un día, cuya ausencia sumada totalice más de quince horas, se deja de abonar la totalidad de la ausencia; tanto en salario como en prima.

En los permisos particulares concedidos únicamente será retribuido el salario de aquellos que no excedan de un día, con la excepción prevista en el apartado anterior.

Los sábados que en el calendario laboral de la Empresa tienen la consideración de no laborables y los festivos propiamente dichos, se seguirá descontando, es decir cuando un sábado festivo coincida entre los días de permisos no retribuido se descontará.

2.7. *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 encontraran 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.

2.8. *Plus de telefonista.*—Se crea para quienes no lo tuvieran establecido por cualquier otro concepto, el plus de telefonista por valor de 13,99 pesetas/hora e igualmente un plus de periferista que será absorbido si se procediera a la implantación de un incentivo al rendimiento para este grupo, fijándose en 9,59 pesetas/hora.

2.9. *Reducción a un tercio de jornada.*—El personal acogido o que se acoja a la reducción de un tercio de jornada, se le calculará la diferencia que se origina por el transvase de las pagas especiales y de beneficios al salario, de forma tal que dicho transvase no le reporte perjuicio económico en comparación con la situación que dichas personas tenían en el anterior C. C. S.

Dichos valores serán calculados por el Servicio Técnico de Personal.

2.10. *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, 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 12.952 pesetas anuales. Al aplicar esta cantidad, a 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 hora (valor actual 6,25 pesetas/hora).

Grupo	Grupo por el que cobrará percepciones	Grupo	Grupo por el que se cobrará percepciones
II. Ordenanza, Reprodutor de Planos	Grupo 3.º (Auxiliar Administrativo).	Técnico Organización de primera «A»	Grupo 11.º (Jefe Organización de segunda).
III. Mozo Especialista Almacén, Especialista «A»	Grupo 3.º (Especialista «A»).	Programador de primera ...	Grupo 12.º (Analista Programador).
Auxiliar Administrativo, Laboratorio, Técnico Oficina, Técnico especializado	Grupo 4.º (Operario de tercera).	XI. Jefe Administrativo de primera	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
IV. Capataz Peones	Grupo 5.º (Oficial de segunda).	Jefe Taller	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Op. tercera, Conductor «C».	Grupo 6.º (Capataz Especialista).	Jefe Organización de segunda	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Almacenero, Telefonista	Grupo 5.º (Operario de segunda).	Jefe Técnico especializado de primera	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Auxiliar Organización	Grupo 5.º (Oficial Administrativo de segunda).	Jefe Laboratorio de primera.	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
V. Administrativo de segunda ...	Grupo 7.º (Técnico Organización de segunda).	XII. Perito.	
Comisionado Gestiones de segunda, Técnico especializado de segunda, Analista Laboratorio de segunda	Grupo 6.º (Oficial de primera).	Delineante Proyectista con mando.	
VI. Cabo Guardas	Grupo 6.º Analista Laboratorio de primera).	Analista Programador.	
Comisionado Gestiones de primera, Oficial Administrativo de primera	Grupo 9.º (Jefe Administrativo de segunda).	Jefe Organización de primera.	
Conductor	Grupo 9.º (Jefe Administrativo de segunda).	A. T. S.	
Analista Laboratorio de primera	Grupo 10.º (Jefe Laboratorio de segunda).	Graduado Social.	
Delineante de segunda	Grupo 7.º (Delineante de primera).	Asistente Social.	
Capataz Especialista	Grupo 9.º (Encargado).		
Ayudante Operador	Grupo 7.º (Programador de tercera).		
Operario de primera	Grupo 9.º (Encargado).		
Técnico especializado de primera	Grupo 9.º (Jefe Administrativo de segunda).		
VII. Delineante de primera	Grupo 9.º (Delineante Proyectista).		
Técnico Organización de segunda	Grupo 9.º (Técnico Organización de primera).		
Programador de tercera	Grupo 9.º (Programador de segunda).		
VIII. Oficial Administrativo de primera «A»	Grupo 9.º (Jefe Administrativo de segunda).		
Técnico especializado de primera «A»	Grupo 9.º (Jefe Técnico especializado de segunda).		
Analista Laboratorio de primera «A»	Grupo 10.º (Jefe Laboratorio de segunda).		
Op. de primera «E»	Grupo 9.º (Encargado).		
Jefe Equipo	Grupo 9.º (Encargado).		
IX. Encargado, Maestro de segunda	Grupo 10.º (Maestro Taller).		
Técnico Organización de primera	Grupo 10.º (Técnico Organización de primera «A»).		
Jefe Administrativo de segunda	Grupo 11.º (Jefe Administrativo de primera).		
Delineante Proyectista	Grupo 10.º (Delineante Proyectista «A»).		
Programador de segunda, Operador	Grupo 10.º (Programador de primera).		
Jefe Técnico especializado de segunda	Grupo 11.º (Jefe Técnico especializado de primera).		
Maestro Taller	Grupo 11.º (Jefe Taller).		
Jefe Laboratorio de segunda.	Grupo 11.º (Jefe Laboratorio de primera).		
X. Maestro Taller	Grupo 11.º (Jefe Taller).		
Jefe Laboratorio de segunda.	Grupo 11.º (Jefe Laboratorio de primera).		
Delineante Proyectista «A» ...	Grupo 12.º (Delineante Proyectista con mando).		

Todo el personal encuadrado en el grupo XII percibirá en concepto de asimilación al grupo superior 1.840 pesetas mensuales (22.077 pesetas anuales), como complemento salarial, no absorbibles, 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.

2.11. Personal con más de cinco años en la Empresa.—Personal que debe abonarse percepciones al nivel superior por llevar cinco años de antigüedad en la Empresa:

- Especialista «A» de grupo tercero a cuarto (Operario de tercera).
- Mozo Especialista de Almacén.
- Especialista de grupo segundo a tercero (Especialista «A»).
- Ordenanzas de grupo segundo a tercero (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 segundo a todos los efectos.

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

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

En lo referente a prima o premio cobrarán el correspondiente al puesto de trabajo que ocupen (excepto el personal congelado) productores ingresados antes de 13 de mayo de 1966.

2.12. Garantías personales.—Este devengo se percibirá por horas ordinarias de presencia al trabajo.

Recogerá, asimismo, aquellas cantidades que con carácter estrictamente «al personal» 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.

Norma número 3

INCENTIVOS

3.1. Generalidades.—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.

3.1.1. 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	—

3.1.2. Clasificación a efectos de primas y premio.—El personal de fábrica se clasifica en:

- Directo.
- Indirecto.

Para el abono de primas y premios, se cree necesario establecer una 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.

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.

3.1.3. 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.

3.1.4. 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» (ΣR) del Manual de Valoración de Méritos para la obtención del coeficiente «C» de calificación personal, sea igual a 10'.

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

3.1.5. Repercusiones por rendimiento mínimo.

1.º Para el personal directo.—El personal directo que no alcance el rendimiento mínimo definido en el apartado 1.º del punto 3.1.3. 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 3.1.4 no percibirá cantidad alguna en concepto de «Premio para el personal indirecto».

3.1.6. 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 voluntad por parte del productor afectado.

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

3.2. Incentivo personal directo.

3.2.1. Tabla y pendientes de prima.—Por su extensión las tablas como anexo y las pendientes para el sistema de prima figuran como anexo del presente C. C.

3.2.2. Casos especiales.—Los tiempos normales de trabajo sufrirán modificaciones cuando concurran las circunstancias que a continuación se expresan.

3.2.3. 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 de 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 si 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 aquel 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 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 concurran. 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, el tiempo empleado en la ejecución de aquel trabajo quedará excluido de la consideración de «tiempo de trabajo a prima», circunstancia que «Puesta a Punto, hará constar en el boletín. Si tales faltas fueran imputables al mando, el coeficiente «C», del premio para indirectos sería modificado convenientemente, aparte de las sanciones que pudieran corresponderle por aplicación de la legislación vigente.

3.2.4. Prima individual.—Para el cálculo del precio hora de prima se establece la siguiente fórmula:

$$Ph = V 60 + m1 (65 - 60) + m2 (78 - 65) + m3 (Ac - 78)$$

$$Ph = V 60 + m1 (65 - 60) + m2 (Ac - 65) \text{ Para } 65 < Ac \leq 78$$

$$Ph = V 60 + m1 (65 - 60) + m2 (78 - 65) + m3 (Ac - 78) \text{ Para } 78 < Ac$$

Los valores V 60 y m se recogen en tablas anexas al C. C. Siendo V 60 el valor hora a actividad 60, de acuerdo con el grupo de trabajo del puesto y la categoría del productor.

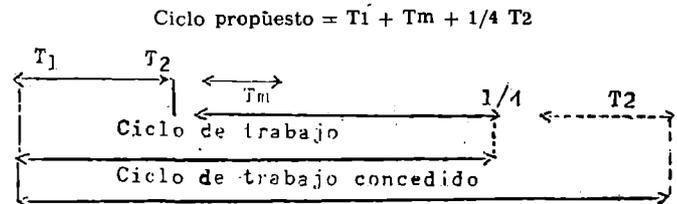
La actividad se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Ac = \frac{\epsilon \text{ Puntos producidos}}{\epsilon \text{ Horas trabajadas}}$$

3.2.5. 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 Tm).

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



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

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor será, la establecida por la prima individual.

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

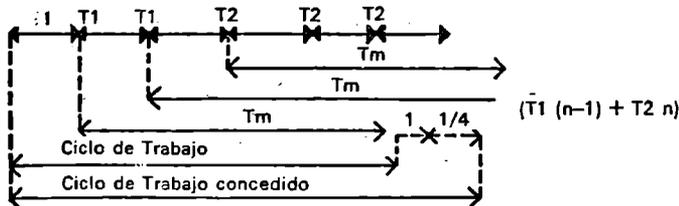
- a) Agrupaciones simples.
- b) Agrupaciones mixtas.

— 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 de máquinas (agrupaciones mixtas) siendo su montante igual a una cuarta parte de la suma, de los tiempos manuales (de máquinas) efectuados dentro del tiempo máquina multiplicado 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:



Siendo n = Número de máquinas de la agrupación.
Siendo T_1 = Tiempo manual máquina parada.
Siendo T_2 = Tiempo manual máquina en marcha.
Siendo T_m = Tiempo máquina.
Siendo 1 = Valor de la interferencia.
 $1/4 T_1 (n - 1 + T_2n)$ = Valor de los puntos suplementarios.
 T_c = Tiempo concedido por pieza.
De donde el cálculo de tiempo concedido será:

$$T_c = \frac{T_1 + T_m + 1/4 (T_1 (n - 1) + T_2n) / n}{n}$$

Teniéndose para el cálculo de la actividad:

Puntos producidos + ϵ Hpm $\times 60 / n$ / Horas trabajadas.
 ϵ Hpm = ϵ horas de paro máquina.

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor, será la establecida para la prima individual.

3.2.7. Prima colectiva.—Para el cálculo del precio hora de prima se establece la siguiente fórmula:

$$Ph = V 60 + m (Ac - 60)$$

Los valores de $V 60$ y m se recogen en tablas anexas al C. C. Siendo $V 60$ el valor hora a actividad 60, de acuerdo con el grupo de trabajo del puesto y la categoría del productor.

3.2.8. Premio del personal indirecto afecto a 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.

3.2.9. Periodo de adaptación.—Se establece un periodo de adaptación, para el personal que deba adaptarse a nuevos puestos de trabajo. La duración máxima será de quince días laborales. En casos especiales autorizados por Dirección podrá prolongarse más tiempo.

3.2.10. Tiempos de inactividad.—Se define como «inactividad» todo aquel tiempo no empleado en trabajo directamente productivo.

Los tiempos de «inactividad» se subdividen en:

1.º No abonables.—Son «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.

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:

3.2.11 Normas para la validez de los «Boletines de paro»

Concepto 1.º:

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.º:

Falta de elementos de trabajos imprescindibles (falta o dificultad en el utillaje, herramienta o accesorios de la máquina.—El Jefe de la Sección se cerciorará de la falta de elemento de trabajo adecuado, e intentará solucionar el problema con otro elemento similar, pero si fuera imposible tal solución, dará el 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 intervienen 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 cursante del paro.

Concepto 3.º:

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.º:

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 a 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.º:

Esperas obligadas.—Se incluye en este concepto los tiempos muertos que obligan al productor a parar el trabajo, por tener que aguardar a que le 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.º:

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.º:

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 el tiempo invertido en curas y recuperaciones; cuando el productor 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 y 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.º:

Traslado de maquinaria.—Tiene la consideración de abonable:

A) 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.

B) 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.

C) Valoración de las horas de paro abonables.—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 de 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 aparte con cargo a Atenciones Sociales y a base de la actividad media de cada productor, obtenida en los trabajos directamente productivos.

3.2.12. Valoración del paro

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) Paro totalmente la máquina y su saturación.

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

b) Paro, 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) Paro 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 abonarán los puntos equivalentes al tiempo de inactividad que serán:

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

Pp = 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 período 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) Línea 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 regirá por las normas vigentes en Convenio.

3.2.13. Deducciones por piezas de baja en prima individual.—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 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.

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.

c) Piezas defectuosas 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 moldeo en fundición, por culpabilidad del productor en los casos en que los que la causa es difícil, pueda detectar éste, hasta no ver la pieza fundida se procederá al cargo del tiempo de las fases por tres, y por el número de piezas de baja.

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

En cualquiera de los casos, de los apartados a) y b), los puntos resultantes serán valorados al precio del propio grupo de trabajo AC=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.

3.2.14. Piezas de baja en prima colectiva.—Para las primas colectivas se seguirán los siguientes criterios:

1) En la propia línea. No producirán cargo ni abonos 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. 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 debe 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 forma individual.

3.2.15 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 representan-

tes 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.

3.3. 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».

3.3.1. 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 C. C. S. y del que se dará la debida publicidad para conocimiento del personal afectado.

3.3.2. Coeficiente «C» de calificación personal.—La aplicación de las normas del manual se traducen 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 de 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 general por agrupación de secciones de coeficiente «C», no será superior a 1,00.

3.3.3. Agrupación 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 promedio, agrupar secciones de características similares de manera que la cantidad mínima de productores que comprende cada agrupación sea de 10 con mando y 50 sin mando.

Las fórmulas para calcular el coeficiente promedio son las siguientes:

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

En la que:

$\sum C_1$ es la suma de los coeficientes «C» de los productores con mando de la agrupación.

$\sum C_2$ es la suma de los coeficientes «C» de los productores sin mando de la agrupación.

N_1 es el número de productores con mando de la agrupación.

N_2 es el número de productores sin mando de la agrupación.

3.3.4. 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.

3.3.5. Actividad media del taller «AM».—La concesión de este premio está vinculada a la actividad media alcanzada por el personal directo de la fábrica.

3.3.6. 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».

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

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

En la que I será igual a:

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

$$I = V \cdot 60 + m (65 - 60) + m_2 (Am - 65) \text{ para } 65 < Am$$

Los valores de V 60 y de m y m₂ se recogen en tablas anexas al C. C.

3.3.8. 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.ª 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.ª 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 se efectuarán las revisiones de las reclamaciones presentadas

Para ello cada representación aportará los antecedentes que para el caso se hallan obtenidos. Si no fueran bastantes y se considerara necesaria la presencia del incentivo 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 los que pudiera existir duda.

La Comisión Mixta en posesión de la información anterior, determinará lo que proceda en cada caso, siendo su fallo inapelable.

3.3.9. 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 variación que no esté basada en los datos aportados por la «hoja de hechos significativos».

Asimismo, la Comisión velará por lo dispuesto en el punto 3.3.2. relativo a los valores promedio de los coeficientes «C».

3.4. Liquidación de prima o premio.—El importe se calculará por las horas de presencia al trabajo de cada productor, tanto ordinarias como extraordinarias, deducidas las de descenso, las de actividad y otras de atenciones sociales.

3.5. Personal ingresado antes del 13 de mayo de 1966.—El personal ingresado antes del 13 de mayo de 1966, tanto mano de obra como mensual, cuando 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 como esporádica, cobrarán la prima de su grupo idóneo.

3.6. 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 baja (totales y recuperables) culpabilidad productor, dividido por las horas aplicadas a producción, referidas en ambos casos al mes anterior al del abono.

La C vendrá dada por los siguientes valores:

Z. F.	C = 0,96
Sagrera	C = 0,83
Fabricaciones especiales	C = 0,48

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 Fabricaciones Especiales, el abono para Fábrica Sagrera será el promedio de ambos Centros.

Los valores establecidos son los siguientes:

Grupo	Pesetas hora y punto de calidad
II	1,868
III	2,093

Grupo	Pesetas hora y punto de calidad
IV	2,098
V	2,493
VI	2,791
VIII	2,791

Norma número 4

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS

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

4.2. *Rezagados.*—Para todos los turnos se admite una segunda entrada hasta media jornada. Tolerándose como no sancionables, para todos los turnos de un total de 24 entradas de rezagados al año, y dos para los turnos de tarde y noche, admitiéndose como máximo dos rezagados al mes.

4.3. Jornada de trabajo para personal desplazado de Fábrica al servicio de la Empresa:

1.º Cuando el desplaamiento 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 sólo 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:

- a) Jornada normal ordinaria que realice el interesado.
- b) 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 inicien o terminen el desplazamiento se 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 los 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.

4.4. Vacaciones.

4.4.1. *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 por 8 = 152 horas).

4.4.2. *Fecha de pago.*—Las vacaciones serán abonadas coincidiendo con la liquidación mensual del mes en que se efectúen las vacaciones.

(Continuará.)

25696

RESOLUCION de 20 de octubre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, S. A.» (ATESA).

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Autotransporte Turístico Español, Sociedad Anónima» (ATESA), recibido en este Ministerio, con fecha 13 de octubre de 1981, suscrito por la representación de la Empresa y por la representación del personal de la misma el día 30 de junio de 1981, 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 notificación 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, 20 de octubre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AUTOTRANSPORTE TURISTICO ESPAÑOL, S. A.» (ATESA)

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación obligada en todos los Centros de trabajo actuales y futuros que se hallen en territorio español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, y al que en el futuro ingrese durante su vigencia, a excepción de aquellos contemplados en el apartado a) del número uno, del artículo 2.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II

Vigencia y duración

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año, comenzando el 1 de enero de 1981 y terminando el 31 de diciembre del mismo año. Los representantes de la Empresa y de los trabajadores deberán reunirse a finales del 1981, para establecer las fechas y proceso de discusión del Convenio para 1982, previa denuncia ante el Organismo competente.

Art. 4.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su inscripción, retrotrayéndose en sus efectos económicos al 1 de enero de 1981.

Art. 5.º *Revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, el 30 de junio de 1981, el 6,80 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos del 1 de enero de 1981.

CAPITULO III

Compensación, absorción

Art. 6.º *Absorción, compensación.*—La Empresa podrá absorber las mejoras económicas de carácter voluntario que tenga establecidas hasta los límites señalados por el presente Convenio.

CAPITULO IV

Jornada y vacaciones

Art. 7.º *Jornada.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y tres horas semanales de trabajo efectivo con jornada partida y de cuarenta y dos horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada y en régimen de trabajo a turnos.

Sin embargo y a partir del primero de julio de este año 1981 la jornada será de cuarenta y dos horas semanales en jornada partida y de cuarenta y una horas, jornada continuada.

Art. 8.º *Vacaciones.*—Todo el personal al servicio de la Empresa disfrutará de treinta días de vacaciones anuales retribuidas.

Los cuadros de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo en cada Centro y sin que perjudique el buen desarrollo del servicio.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 9.º *Retribuciones.*—Las retribuciones del personal por jornada y horario normal estarán constituidas por los siguientes conceptos.

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Participación en beneficios.
- Bonificación por años de servicio.
- Plus de idiomas y Pluses especiales.

Art. 10. *Tabla salarial.*—Se acuerda un incremento salarial de un 10 por 100 sobre el salario base y sobre el Plus de Antigüedad.

Igualmente se incrementarán en un 10 por 100 los pluses especiales

Dicho aumento se repartirá en forma lineal si así se acordará en asamblea de personal mediante acuerdo por mayoría absoluta.

Figurará en nómina bajo el concepto de Plus de Convenio.

Art. 11 *Gratificaciones.*—Todo el personal percibirá en los meses de julio, diciembre, marzo y septiembre una gratificación, a razón de una mensualidad, de la retribución real que vinieran percibiendo, de todos aquellos conceptos cuya periodicidad sea por 16 veces al año, en cada uno de los citados meses, las cuales se harán efectivas los días 15 de los respectivos meses.