

ANEXO QUE SE CITA

Relación de libros de Educación General Básica, con expresión de la Editorial, título, autor, curso y precio máximo de venta.

«Editorial Alhambra»

1. Libros del alumno:

«Peter and Molly 2». Inglés. G. Broughton. Séptimo. 235 pesetas.

«Editorial Anaya»

1. Guías del Profesor:

«Ciencias de la Naturaleza». Ana María Cañas y otros. Sexto. 478 pesetas.

«Editorial Studium»

1. Libros del alumno:

«Mats» (cinco fascículo). Matemáticas. A. Pérez Palazón. Sexto. 515 pesetas.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

25695

(Conclusión.)

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». (Conclusión.)

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 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».

Cuarto.—No incorporar al 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 (Conclusión)

Norma número 5

PROMOCION

5.1. Generalidades.

5.1.1. Porcentajes de oficio.—Se suprimen los porcentajes de oficio que se establecen en la Ordenanza Laboral.

5.1.2. Sentencias y resoluciones.—Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista fallo de Magistratura favorable a las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. En las resoluciones de la Autoridad Laboral u Organismos competentes, se aplicarán en los justos términos que especifique dicha resolución.

5.1.3. Determinación de la fecha del cambio.—No se podrá cambiar de puesto de trabajo sin que previamente se efectúe la comunicación de dicho cambio a Técnicas de Personal. Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio a efectos de retroactividad, solamente será válida la fecha que se reciba el parte de traslado del Servicio correspondiente o de la reclamación por escrito del interesado, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

5.1.4 Procedimiento de ocupación de la plaza vacante. Si el nuevo puesto de trabajo fuera de superior categoría a la del ocupante, se iniciará automáticamente el procedimiento de ocupación del puesto por:

- a) Desplazados.
- b) Aptos sin plaza.
- c) Concurso-oposición.
- d) Regulación de categorías por la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.
- e) Libre designación por la Empresa.

5.1.5. Desplazados.—Antes de convocar 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 del Servicio. Si el informe es desfavorable, entendiéndose en este caso que se le considera no apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

Técnicas de Personal abrirá una ficha del personal en estas condiciones al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden.

5.1.6. Aptos sin plaza.—Es todo el personal que habiendo superado la puntuación mínima establecida en un concurso-oposición, no hubiese ocupado plaza objeto del concurso.

Técnicas de Personal abrirá una ficha del personal en estas condiciones, al objeto de poder cubrir las vacantes en un futuro por riguroso orden de puntuación.

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

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

Al término de dicho período de prueba, el Jefe del Servicio informará a Técnicas de Personal con objeto de clasificar al candidato, si fuese afirmativo. Si el informe fuese negativo, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

5.2. Formas de promoción.

5.2.1. Concurso-oposición.—Se cubrirán por este procedimiento las vacantes que se produzcan en la plantilla y que no se hubiesen ocupado por desplazados o aptos sin plaza.

5.2.2. Circunstancias que incapacitan para tomar parte en el concurso-oposición.—Además de la falta de concurrencia a los requisitos necesarios para optar, serán necesarias las siguientes circunstancias:

- a) Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la Empresa.
- b) Estar en situación de excedencia voluntaria a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

5.2.3. Provisión de vacantes por concurso-oposición.—Sólo podrán optar al concurso-oposición aquellos que posean la categoría exigida para cada puesto y que estén encuadrados dentro de una de las cuatro agrupaciones que se detallan a continuación:

- a) Organización. Proceso de Datos. Administración.
- b) Post-venta. Comercial.
- c) Departamento de Producción. Secretaría de Dirección. Compras. Control de Calidad. Inspección de Calidad. Departamento de Ingeniería. Departamento de Relaciones Industriales. Equipos Industriales y Obras.
- d) Proyectos. Experiencias.

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

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

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
<i>Profesionales de oficio</i>	
Especialista «A»	Especialista.
Operario de tercera	Especialista «A».
Operario de segunda	Mozos especialistas Almacén.
Operario de primera	Operarios de tercera.
Operario de primera «E»	Conductor «C».
Jefes de Equipo	Operarios de segunda.
	Operarios de segunda.
	Operarios de primera.
	Operarios de primera.

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
Técnicos de Taller	
Encargado	Capataces especialistas. Operarios de primera. Operarios de primera «E». Jefes de Equipo.
Administrativos	
Oficial de segunda	Auxiliares Administrativos.
Oficial de primera	Oficial de segunda.
Oficial de primera «A»	Oficial de primera.
Jefe de segunda	Oficial de primera. Oficial de primera «A».
Técnicos de Oficina	
Delineante de segunda	Auxiliar Técnico de Oficina.
Delineante de primera	Delineantes de segunda.
Delineante Proyectista	Delineantes de primera.
Delineante Proyectista «A» ...	Delineante Proyectistas.
Técnicos de Laboratorio	
Analista de segunda	Auxiliares de Laboratorio.
Analista de primera	Analista de segunda.
Analista de primera «A»	Analista de primera.
Jefe de segunda de Laboratorio.	Analista de primera. Analista de primera «A». Operario de primera «E».
Técnicos especializados	
Técnico especialista de segunda	Auxiliares Técnicos.
Técnico especialista de primera	Técnicos especialistas de segunda.
Técnico especialista de primera «A»	Técnicos especialistas de primera.
Jefe Técnico especializado de segunda	Técnicos de Organización de segunda.
	Técnicos especialistas de primera.
	Técnicos especialistas de primera «A».
	Técnicos de Organización de primera.
Técnicos especialistas en el manejo de ordenadores	
Ayudante Operador	Auxiliar de Organización. Oficiales Administrativos de segunda.
Programador de tercera	Técnico especializado de segunda. Ayudante Operador. Oficiales Administrativos de primera.
Programador de segunda	Técnicos especialistas de primera.
Programador de primera	Oficiales Administrativos de primera «A».
Operador	Programadores de tercera. Técnicos especialistas de primera «A».
	Operador. Programadores de segunda. Técnicos de Organización de primera.
	Jefe Técnico especializado de segunda.
	Jefe Administrativo de segunda.
	Ayudante Operador. Programadores de tercera. Programadores de segunda.
	Técnicos especialistas de primera «A».
	Oficiales Administrativos de primera «A».

a cinco días laborables para la 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 a Técnicas de Personal.

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

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

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

a) Pruebas prácticas.—A partir de la admisión de candidatos y en el plazo máximo de un mes, se celebrarán las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de Examen.

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

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

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

5.2.8. Puntuación total del concurso-oposición.—Sobre la base de 100 puntos se establece la siguiente puntuación que se distribuye como sigue:

	Plaza sin mando	Plaza con mando
Procedencia de la Escuela de Aprendices, Centro de Formación Profesional o Cursos de Formación	5	5
Antigüedad en la Empresa. Un punto por cada tres años de antigüedad y hasta un máximo de	5	5
Antigüedad en las categorías que dan derecho a presentarse al concurso-oposición. Un punto por cada año de antigüedad, en categoría de las mentadas y hasta un máximo de	5	5
Ocupación provisional de la plaza objeto de concurso, si el tiempo de ocupación del puesto es superior a dos meses	5	5
Prueba práctica, hasta un máximo de	50	45
Prueba teórica, hasta un máximo de	25	25
Prueba psicotécnica, hasta un máximo de	5	10

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

Presidente: Designado por la Dirección de la Empresa.

Vocales:

a) Un representante de la Dirección de la Empresa, normalmente el Jefe del Servicio o persona por él delegada, de la plaza/s o vacante/s objeto de concurso.

b) Dos representantes sindicales del grupo profesional de la plaza objeto del concurso. Dichos representantes serán miembros del Comité de Empresa.

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

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

5.2.10. Aptos para el puesto de mando.—Los declarados aptos para estos puestos de mando por el Tribunal de examen, ocuparán la plaza en periodo de prueba durante un máximo de tres meses. Al término de dicho periodo de prueba si el informe que obligatoriamente deberá emitir el Jefe del Servicio es favorable, se clasificará al candidato definitivamente en la categoría. Si el informe es desfavorable, entendiéndose en este caso que no se le considera apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

5.2.11. Plazo para ocupar el puesto.—Teniendo en cuenta las condiciones especiales para los mandos, en las demás plazas, el plazo máximo de incorporación será de un mes, contando desde la fecha que se fije en el acta del Tribunal, que deberá tener en cuenta el plazo máximo de ciento quince días.

5.2.12. Cursos básicos para promoción.—En el caso de que existan productores que habiendo superado la prueba práctica no superen la teórica, o que estén en la ficha de aptos sin plaza, se procederá a la celebración de un cursillo, siempre que el grupo a formar sea de cinco a diez productores, cuya duración se determinará según la especialidad de los mismos.

Quando una plaza sacada a concurso-oposición quede desierta, se dará opción a los productores comprendidos en el grupo inmediato inferior.

Los ex-alumnos de la Escuela de Aprendices, Escuelas Profesionales o de Cursos de Formación podrán optar a todos los concursos del escalón inmediatamente superior a que les correspondiera por la aplicación de la presente norma.

5.2.5. Anuncio del concurso-oposición.—La Empresa a través de los tabloneros de aviso específicos de concurso-oposición, anunciará las vacantes a puestos a cubrir por un periodo no inferior

Este personal que haya superado con aprovechamiento el cursillo, entrará a formar parte del fichero de personal apto sin plaza, con carácter preferente para ocupar una plaza vacante.

5.2.13. Promoción por llevar más de cuatro meses consecutivos o seis en un año alternos, en puestos de categoría superior o por revisión del puesto. En estos casos se pasará a la categoría del puesto automáticamente. Se computará por horas de trabajo efectivas. No obstante, si el mando lo solicitase, deberá someterse a una prueba de aptitud.

5.3. Regularización de categorías por la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.—Además de las funciones encomendadas a esta Comisión en el artículo 8 de las Normas Generales para todos los Centros y las reseñadas como particulares para Barcelona, La Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo resolverá todas aquellas cuestiones que se le encomienden, sin salirse del marco de lo establecido en el presente Convenio.

5.4. Designación por la Dirección de la Empresa.

5.4.1. Libre designación.—La Dirección de la Empresa podrá proveer por libre designación las vacantes de:

Vigilante y Cabo de Guardas.

Técnicos de Taller: Maestro de Taller y Jefe de Taller.

Administrativos: Jefe de Primera.

Técnicos de Oficina: Delineante Proyectista «A» y con mando.

Técnicos de Laboratorio: Jefe de Primera.

Técnicos Especialistas en Ordenadores: Programador de Primera.

Técnicos Especialistas en Ordenadores: Programador de Primera y Analista Programador.

Técnicos Titulados.

Mandos Superiores.

5.4.2. Titulados de Grado Medio.—La Dirección de la Empresa dará preferencia en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes a Titulados de Grado Medio, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

5.4.3. Ingenieros y Licenciados.—La categoría de Ingeniero y Licenciado, en la que están incluidos los Asimilados, figuran en el Convenio con los niveles retributivos mínimos, establecidos en tres escalones que son:

a) Desde la fecha de ingreso hasta cumplir los seis meses.

b) Superados los seis meses y a proposición de su Jefe inmediato, con carácter inmediato pasará al escalón salarial 2.

c) A juicio de la Dirección en base al libre criterio de la misma, en función de su plena adaptación.

Los niveles salariales de estos tres grupos figuran en la Tabla Salarial.

5.4.4. La Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo será informada de los ascensos de libre designación por la Dirección de la Empresa.

5.5. Norma de reconocimiento de derechos económicos.—Cualquier reconocimiento de derechos económicos de las funciones que se realizan se tendrá en cuenta:

5.5.1. Cambio del grupo de prima o premio.—Si se produce por:

a) Cesión o traslado, se abonará desde la fecha en que se emita el parte del cambio de puesto de trabajo.

b) Revisión del puesto de trabajo, se abonará desde la fecha que se efectúe la comunicación a Técnicas de Personal.

5.5.2. Cambio de puestos de trabajo.—Si se procede por períodos de tiempo:

a) Inferior a cuatro meses, se abonarán todas las percepciones que correspondan a la categoría del puesto de trabajo, desde la fecha que figura en el parte de traslado o de la reclamación.

b) Superior a cuatro meses, incluido el cambio por revisión del puesto, se consolidan las percepciones y categoría del puesto ocupado. Estas percepciones se abonarán con efectividad del 1 de julio de ese mismo año si la fecha inicial del cambio o revisión se produce en el primer semestre, y del 1 de enero del año siguiente si se produce en el segundo semestre.

5.5.3. Por promoción por concurso-oposición.—La efectividad de la categoría se reconoce desde el 1 de julio de ese mismo año si el concurso se resuelve con la firma del acta en el primer semestre y desde el 1 de enero del año siguiente si se resuelve en el segundo semestre.

5.6. Plan de formación permanente.—Por la Dirección de Relaciones Industriales se preparará un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación de cursos de Formación Permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

5.7. Formación profesional.

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

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

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

5.7.2. Pruebas de aptitud.—Tramitadas mensualmente a técnicas de Personal a través de los respectivos Jefes de Servicios, se convocarán y realizarán pruebas de aptitud comprensivas de exámenes teóricos y prácticos. Los declarados no aptos podrán presentarse nuevamente transcurrido un periodo de tiempo igual, como máximo, al acreditado la primera vez.

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

Las percepciones serán las de las tablas salariales.

5.7.4. Formación acelerada.—Profesorado. Lo constituyen Profesores de Fábrica, no afectos a la oficina de Formación Profesional cuya categoría profesional y conocimientos permitan el desarrollo normal de los programas materias objeto de cada cursillo. Este Profesorado no tiene carácter permanente y se nombra conforme a las exigencias y necesidades de los cursillos.

5.7.5. Cursillos desarrollados en otros centros.—Los que se desarrollan fuera de las horas correspondientes a la jornada de trabajo ordinaria, la Empresa contribuirá únicamente a los gastos de inscripción, puesto que el productor durante su permanencia en fábrica percibirá la totalidad de sus emolumentos.

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

Norma número 6

ATENCIÓNES SOCIALES

6.1. Becas.—Para estudios medios y superiores de productores e hijos de productores se destinarán para el año 1981, 416.593 pesetas.

6.2. Fondo social.—Con destino al fondo social la Empresa aportará la cantidad de 3.122.291 pesetas, para el año 1981, que será administrado por la Obra Social Pegaso.

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

6.4. Larga enfermedad.—Los productores en esta situación percibirán las mismas percepciones que los que están en servicio militar, de acuerdo con la tabla del anexo de este C.C.

6.5. Transporte.—El plus de traslado a Z. F. queda congelado a 52,32 pesetas/día, y se abonarán los días de presencia al trabajo y los sábados festivos de nuestro calendario laboral.

La aportación de los trabajadores, en concepto de transporte suplido, queda congelada también en 14 pesetas/día.

6.6. 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 y hasta un importe máximo de cien mil pesetas, será a propuesta del Comité de Empresa.

Norma número 7
NIVELES SALARIALES DESDE 1-1-81

Grupo	D.I.- D.C.	Categoría	Salario Convenio		Adecuación Salarial		Pagas Extras		Total Fijo	Prima o Premio		Prima Calidad		Total Bruto	
			Mes	Año	Hora	Mes	Año	Julio	Dicbre.	Annual	Hora	Año	Hora	Año	Annual
I	I.	Peón	M 43.884	526.608	24'521	4.234	50.808	43.884	43.884	665.184	58'739	121.707		786.891	
II	I	Especialista	M 45.562	546.744	28'680	4.952	59.424	45.562	45.562	697.292	60'767	125.910	5'974	12.378	835.580
	D.I.	Especialista	M 45.562	546.744	28'768	4.822	55.482	45.562	45.562	693.332	69.165	143.309	5'974	12.378	849.019
	D.C.	Especialista	M 45.562	546.744	28'276	4.537	54.444	45.562	45.562	692.312	76'893	159.322	5'974	12.378	864.012
	I.	Ordenanza	E 45.562	546.744	34'658	6.984	71.808	45.562	45.562	709.676	60'767	126.910		835.866	
	I.	Reproductor de Platos	E 47.370	568.440	22'438	3.874	46.488	47.370	47.370	709.668	60'767	125.910		835.578	
III	I.	Esp. "A", Mozo Esp. Alm.	M 45.562	546.744	27'649	4.774	57.288	45.562	45.562	695.156	62'368	129.226	6'699	13.880	838.262
	D.I.	Especialista "A"	M 45.562	546.744	28'154	4.516	54.192	45.562	45.562	692.060	71'652	148.462	6'699	13.880	854.402
	D.C.	Especialista "A"	M 45.562	546.744	26'050	4.498	53.978	45.562	45.562	691.844	80'601	167.005	6'699	13.880	872.729
	I.	Aux. Ad. Lab. Téc. Esp. Téc. Of.	E 47.370	568.440	22'129	3.821	46.852	47.370	47.370	709.032	62'268	129.226		838.258	
IV	I.	Conductor "C"	M 47.370	568.440	22'141	3.823	45.876	47.370	47.370	709.056	64'686	134.030	6'699	13.880	856.966
	D.I.	Oficial 3°	M 47.370	568.440	22'141	3.823	45.876	47.370	47.370	709.056	64'686	134.030	6'699	13.880	856.966
	D.C.	Oficial 3°	M 47.370	568.440	19'988	3.451	41.412	47.370	47.370	704.592	75'137	155.683	6'699	13.880	874.155
	D.C.	Oficial 3°	M 47.370	568.440	20'699	3.574	42.888	47.370	47.370	706.068	83'841	173.718	6'699	13.880	893.666
	I.	Aux. Org. Alm. Telf. Cap. Peón	E 47.370	568.440	28'836	4.979	59.748	47.370	47.370	722.928	64'686	134.030		856.958	
V	I.	Oficial 2°	M 48.812	585.744	21'788	3.762	45.144	48.812	48.812	728.512	66'807	138.425	7'977	16.529	883.466
	D.I.	Oficial 2°	M 48.812	585.744	21'220	3.664	43.968	48.812	48.812	727.336	75'875	157.213	7'977	16.529	901.078
	D.C.	Oficial 2°	M 48.812	585.744	21'996	3.798	45.576	48.812	48.812	728.944	84'909	175.931	7'977	16.529	921.404
	I.	Vig. An. Lab. 2°, Com. Gest. 2° Téc. Esp. 2° y Of. Adm. 2°	E 48.812	585.744	29'207	5.043	60.516	48.812	48.812	743.884	67'978	140.850		884.734	
VI	I.	Oficial 1°	M 50.851	610.212	19'361	3.343	40.116	50.851	50.851	752.030	68'814	142.582	8'932	18.508	913.120
	D.I.	Oficial 1°	M 50.851	610.212	18'440	3.184	38.208	50.851	50.851	750.122	78'558	162.767	8'932	18.508	931.397
	D.C.	Oficial 1°	M 50.851	610.212	19'178	3.311	39.732	50.851	50.851	751.646	86'807	179.866	8'932	18.508	950.019

Grupo	D.I.- D.C.	Categoría	Salario Convenio		Adecuación Salarial		Pagas Extras		Total Fijo	Prima o Premio		Prima Calidad		Total Bruto	
			Mes	Año	Hora	Mes	Año	Julio	Dicbre.	Annual	Hora	Año	Hora	Año	Annual
	I.	Cabo Cuerd. Cond. Capat. C. Gest. 1° An. Lab. 1°, Esp. Téc. Esp. 1°, Of. Ad. 1°	E 50.851	610.212	28'297	4.886	58.832	50.851	50.851	770.546	68'814	142.582		913.128	
	I.	Delinente 2°	E 48.812	585.744	42'069	7.264	87.168	48.812	48.812	770.536	68'814	142.582		913.118	
	I.	Ayudante Operador	E 50.851	610.212	28'297	4.886	58.832	50.851	50.851	770.546	68'814	142.582		913.128	
VII	I.	Delin. 1° y Téc. Org. 2°	E 60.051	610.212	40'245	6.949	83.388	50.851	50.851	795.302	69'973	144.985		940.287	
	I.	Programador 3°	E 60.851	610.212	40'245	6.949	83.388	50.851	50.851	795.302	69'973	144.985		940.287	
VIII	I.	Of. 1° E. Jefe Equipo	M 56.086	673.032	13'135	2.268	27.216	56.086	56.086	812.420	73'925	153.172	8'932	18.508	984.198
	D.I.	Oficial 1° E.	M 56.086	673.032	10'905	1.883	22.596	56.086	56.086	807.800	85'694	177.559	8'932	18.508	1.003.867
	D.C.	Oficial 1° E.	M 56.086	673.032	12'359	2.134	25.608	56.086	56.086	810.812	83'349	193.419	8'932	18.508	1.022.739
	I.	Téc. Esp. 1° A, Of. Ad. 1° A, Anal. Laboratorio 1° A.	E 56.086	673.032	22'068	3.810	45.720	56.086	56.086	830.924	73'925	153.172		984.098	
IX	I.	Encargado	E 58.562	702.744	22'234	3.839	46.068	58.562	58.562	865.936	87'442	181.180		1.047.116	
	I.	Operador, Program. 2°	E 60.242	722.904	10'882	1.879	22.548	60.242	60.242	865.936	87'442	181.180		1.047.116	
	I.	Téc. Org. 1°	E 56.086	673.032	38'965	6.728	80.736	56.086	56.086	865.940	87'442	181.180		1.047.116	
	I.	Maestro 2°, Del. Proy., Jefe Ad. 2°, Jefe Téc. Esp. 2°	E 60.242	722.904	10'882	1.879	22.548	60.242	60.242	865.936	87'442	181.180		1.047.116	
X	I.	Maestro Tall. Del. Proy. A.	E 64.257	771.084	8'276	1.429	17.148	64.257	64.257	916.746	95'421	197.713		1.114.457	
	I.	Jefe Lab. 2°, Téc. Org. 1° A.	E 60.242	722.904	35'403	6.113	73.398	60.242	60.242	916.744	95'421	197.713		1.114.457	
	I.	Programador 1°	E 64.257	771.084	8'276	1.429	17.148	64.257	64.257	916.746	95'421	197.713		1.114.459	
XI	I.	Jefe Ad. 1°, Jefe Téc. Esp. 1°, Jefe Lab. 1°	E 64.257	771.084	48'355	8.004	96.048	64.257	64.257	995.646	100'139	207.489		1.203.135	
	I.	Jefe Org. 2°	E 64.257	771.084	48'355	8.004	96.048	64.257	64.257	995.646	100'139	207.489		1.203.135	
	I.	Jefe Taller	E 67.087	805.044	27'237	4.703	56.438	67.087	67.087	995.854	100'139	207.489		1.203.143	
XII	I.	Grad. Soc., Asist. Social	E 64.257	771.084	90'903	15.696	188.352	64.257	64.257	1.087.950	108'019	223.816		1.311.766	
	I.	Del. Proy. c/m., Jefe Org. 1°	E 67.087	805.044	71'780	12.394	148.728	67.087	67.087	1.087.946	108'019	223.816		1.311.762	
	I.	Perito. Asim. Perito. ATS, Aparej.	E 67.087	805.044	71'780	12.394	148.728	67.087	67.087	1.087.946	108'019	223.816		1.311.762	
	I.	Analista Programador	E 67.087	805.044	71'780	12.394	148.728	67.087	67.087	1.087.946	108'019	223.816		1.311.762	
XIII	I.	Ing. Licenc., As. Ing. hasta 6 meses	E 76.382	916.584		3.255	39.060	76.382	76.382	1.108.408		121.348		1.129.756	
	I.	Idem, superado prueba 6 meses	E 76.382	916.584		3.255	39.060	76.382	76.382	1.108.408		121.428		1.239.836	
	I.	Ing., Licenciado, Asimil.	E 76.382	916.584		3.255	39.060	76.382	76.382	1.108.408		242.534		1.350.946	

Norma número 8

FABRICAS DE BARCELONA - ENERO 1981

VALOR HORA PRIMA ACTIVIDAD = 60;		A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO								
GRUPO	M.O. MENSUAL	GRUPOS								
DIRECTOS		2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	
II	ESPECIALISTA	60,578	67,908	74,140	81,316	88,333	97,325			
III	ESPECIALISTA A	60,578	62,071	68,283	75,459	82,502	91,489			
IV	OFICIAL 3°		62,071	62,829	70,003	77,020	86,019			
V	OFICIAL 2°			62,829	63,213	70,231	79,242	88,128		
VI	OFICIAL 1°				63,213	63,223	72,241	76,389		
VII	OFICIAL 1°					63,223	63,673	68,498		
IX	OFICIAL 1° Percepciones								*9,306	
	OFICIAL 1° E 25 años								62,732	
Pendientes para intervalos de actividad	PRIMA INDIVIDUAL									
	Hasta Ac. 65		0,733	0,755	1,019	0,812	0,940	0,940	0,940	
	Hasta Ac. 78		1,231	1,452	1,803	2,151	2,658	3,124	3,124	0,816
	Más de Ac. 78		1,812	1,974	2,044	2,522	2,783	3,005	3,005	
	PRIMA COLECTIVA									
	Más de Ac. 60		1,813	2,059	2,335	2,411	2,620	2,761	2,761	2,831

Norma número 9

FABRICAS DE BARCELONA - ENERO 1981

VALOR HORA PREMIO ACTIVIDAD = 60; C = 1		A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO									
GRUPO	M.O. MENSUAL	GRUPOS									
INDIRECTOS		1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	
I	PEON	51,620	53,962	61,129							
II	ESPECIALISTA	51,620	53,648	60,813	65,714	74,532	82,992				
III	ESPECIALISTA A		53,648	54,758	61,357	68,119	76,364	85,974			
IV	OFICIAL 3° CONDUCTOR "C"			54,758	55,834	63,718	66,600	80,909			
V	OFICIAL 2°				55,834	56,354	65,694	74,184	83,801		
VI	OFICIAL 1°					56,354	56,527	66,116	70,004		
VIII	OFICIAL 1° E						56,527	56,445	59,578		
IX	OFICIAL 1° Percep.									* 9,306	
	OFICIAL 1° E 25 años									62,732	
Pendientes para intervalos de actividad	Hasta Ac. 65		0,617	0,617	0,599	0,623	0,699	0,739	0,764	0,788	0,816
	Más de Ac. 65		1,009	1,009	1,154	1,434	1,739	2,147	2,375	2,601	2,831

Norma número 10
FABRICAS DE BARCELONA - ENERO 1981

VALOR HORA PREMIO PERSONAL EMPLEADO A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO AC = 60; C = 1												
GRUPOS	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º	11º	12º	
II	53.648	54.841	56.125	57.858								
III	53.648	54.758	56.040	57.775	59.430	61.619						
IV		54.758	55.834	57.599	58.946	61.400						
V			55.834	56.374	57.746	60.750	74.992					
VI				56.374	56.527	56.939	71.178	76.483	82.580	90.677	108.823	
VII					56.527	56.654	70.914	76.178	81.486	90.474	108.288	
VIII						56.654	59.578	70.924	74.558	87.661	105.894	
IX							*9.306	*9.306	*9.306	*9.306	*9.306	
							59.578	62.732	71.060	85.334	91.670	
X								*9.306	*9.306	*9.306	*9.306	
								62.732	69.670	86.148	103.960	
XI									*9.306	*9.306	*9.306	
									69.670	73.371	91.179	
XII										*9.306	*9.306	
										73.371	*80.199	
Pendientes para intervalos de actividad	Hasta Ac 65	0.617	0.599	0.623	0.699	0.739	0.764	0.788	0.816	0.841	0.863	0.890
	Más Ac 65	1.009	1.154	1.434	2.027	2.147	2.375	2.601	2.831	3.061	3.287	3.517

Norma número 11
SERVICIO MILITAR Y LARGA ENFERMEDAD 1981

GRUPO	CATEGORIAS	Valor mensual aparte de las pegas de Julio y Diciembre
I	I Peón	17.431,62
II	I Especialista	17.932,27
	DI Especialista	17.602,24
	DC Especialista	17.517,30
	I Ordenanza	18.963,75
III	I Reproductor de Planos	18.662,51
	I Especialista A. Mozo Especialista Almacén	17.753,57
	DI Especialista A	17.496,52
	DC Especialista A	17.478,92
IV	I Auxil. Admvo., Laborat., Téc. Ofic., T. Espdo.	18.608,87
	I Oficial 3º, Conductor C	18.385,13
	DI Oficial 3º	15.993,08
	DC Oficial 3º	18.116,83
V	I Aux. Org., Almacenero, Telefonista, Cap. Peón	17.521,69
	I Oficial 2º	15.694,13
	DI Oficial 2º	15.698,40
	DC Oficial 2º	15.731,51
VI	I Vigilante	18.384,02
	I Anal. Laborat. 2º, Comis. Gest. 2º, Téc. Esp. 2º	18.991,04
	I Of. Admvo. 2º	18.991,04
	I Oficial 1º	15.607,38
VII	DI Oficial 1º	15.448,31
	DC Oficial 1º	16.575,36
	I Delineante 2º	17.504,99
	I Conductor, Cap. Eaptes., Téc. Espd. 1º, Of. Adm. 1º	17.149,67
VIII	I Anal. Labor. 1º, Comis. Gest. 1º, Ayud. Operador	17.149,67
	I Cabo Guardas	18.835,73
	I Delineante 1º, Téc. Org. 2º, Programador 3º	17.145,89
	I Oficial 1º E, Jefe de Equipo	14.884,74
IX	DI Oficial 1º E	14.500,29
	DC Oficial 1º E	14.750,78
	I Téc. Espdo. 1º A, Of. Adm. 1º A, Analista Lab. 1º A	18.427,05
	I Encargado	18.153,77
X	I Téc. Organización 1º	18.566,79
	I Operador, Programad. 2º, Maestro 2º, Dite. Pry.	15.873,72
	I Jefe Admvo. 2º, Jefe Téc. Espdo. 2º	15.873,72
	I Maestro Taller, Of. Proy. A, Programador 1º	18.276,83
XI	I Jefe Laboratorio 2º, Téc. Organ. 1º A	15.948,01
	I Jefe Admvo. 1º, Jefe Téc. Esp. 1º, Jefe Org. 2º	18.958,89
	I Jefe Laboratorio 1º	18.958,89
	I Jefe Taller	15.487,25
XII	I Graduado Social, Asistente Social	16.991,63
	I e. Proy. c/m., Jefe Org. 1º, Perito y Asmil.	16.519,98
	I S. Aparejador, Analista Programador	16.519,98

NORMAS ESPECIFICAS PARA FABRICA DE VALLADOLID

Norma número 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

Principios generales.—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen ni limitación a la creación de plazas que la Empresa estime necesario para el desarrollo de sus actividades, ni obs-

taculiza 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.

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

1. Mano de obra:
 - 1.1. No cualificados.
 - 1.2. Profesionales de Oficio.
2. Subalternos.
3. Administrativos.
4. Técnicos:
 - 4.1. Técnicos titulados.
 - 4.2. Técnicos no titulados.
5. Personal en formación menor de dieciocho años.

Agrupación de categorías

Grupo I:

Ingenieros, Licenciados y asimilados.

Grupo II:

Perito «A».
Perito.
Profesor Mercantil «A».
Profesor Mercantil.
A.T.S.
Asistente Social.

Grupo III:

Delineante Proyectista Jefe.
Delineante Proyectista «A».
Delineante Proyectista.
Delineante de primera «A».
Delineante de primera.
Delineante de segunda.
Calcador cinco años.
Calcador.
Reproductor de planos cinco años.
Reproductor de planos.

Grupo IV:

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

Grupo V:

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

Grupo VI:

Jef. Administración de primera.
Jefe de Administración de segunda.
Oficial primera Administrativo «A».
Oficial primera Administrativo.
Oficial segunda Administrativo.
Telefonista «A».
Telefonista.
Auxiliar administrativo cinco años.
Auxiliar Administrativo.
Aspirante de diecisiete años.
Aspirante de dieciséis años.

Grupo VII:

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

Grupo VIII:

Analista Sistemas.
Analista Aplicaciones.
Programador Sistemas.
Jefe Sala Ordenadores.
Programador Aplicaciones.
Operador Consola.
Programador Básico.
Operador Periférico.

Grupo IX:

Almacenero cinco años.
Almacenero.
Conductor.
Cabo Guardas.
Portero.
Guarda-Vigilante.
Ordenanza cinco años.
Ordenanza.

Grupo X:

Jefe de Equipo de primera.
Oficial de primera.
Jefe de Equipo de segunda.
Oficial de segunda.
Jefe de Equipo de tercera.
Oficial tercera.
Jefe de Equipo Especialista cinco años.
Especialista cinco años.
Jefe de Equipo Especialista.
Especialista.
Mozo Almacén cinco años.
Mozo Almacén.
Peón.
Aprendiz cuarto año.
Aprendiz tercer año.
Aprendiz segundo año.
Aprendiz primer año.

Se aplicará el Manual de Valoración de esta Fábrica, para determinar las categorías profesionales del puesto de trabajo, que se elaborará oído el Comité de Empresa y previo su informe.

Norma número 2

PROMOCIONES

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

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

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

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

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

- Ostentar la categoría profesional que le permita presentarse al concurso.
- Antigüedad mínima en su categoría de un año.
- Poseer aptitudes físicas para el puesto de trabajo a cubrir.

d) No haber tenido sanciones por faltas muy graves en los doce meses anteriores al concurso.

e) No encontrarse en situación de excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

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

Presidente: El Jefe de Personal.

Vocales:

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

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

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

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

— Un punto por año de antigüedad en la Empresa, 0,50 por semestre y 0,25 por trimestre, hasta un máximo de 16 puntos.

— Antigüedad en la categoría: Dos puntos por año, fraccionables hasta 0,50 por trimestre y hasta un máximo de nueve puntos.

— Prueba práctica, 50 puntos.

— Prueba teórica, 25 puntos.

Total, 100 puntos.

2.9. Quienes superen sin plaza un concurso-oposición, por ser inferior el número de vacantes existentes y convocadas, tendrán derecho, por orden de puntuación y sin nueva prueba a ocupar las vacantes que en el departamento y para el cometido para el que se realizó la prueba se produzcan. Todo ello durante un período máximo de tres años y a contar desde la fecha de la prueba. Pasado el cual tendrán que volver a realizarla.

2.10. Cuando un trabajador ocupe puesto de categoría superior se le abonarán las diferencias salariales existentes entre la categoría que ostenta y la correspondiente al puesto ocupado.

Quienes consoliden la retribución por desempeñar el puesto durante cuatro meses ininterrumpidos o doce meses alternos, tendrán derecho a que la Comisión Mixta les reconozca, tras la comprobación de lo anterior, la categoría sin provocar concurso-oposición. El reconocimiento de la categoría tendrá lugar con efectividad del 1 de julio si la fecha inicial del cambio o revisión del puesto se produce en el primer semestre del año, y a 1 de enero del año siguiente si la fecha inicial corresponde al segundo semestre.

Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio a efecto de retroactividad, solamente será válida la fecha de reclamación por escrito del interesado o la del parte de traslado del Servicio correspondiente, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

Norma número 3

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO

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

Con independencia de las horas de trabajo reales o efectivas pactadas, se mantiene durante la vigencia del presente

Convenio un descanso para el bocadillo, cuya duración será de diez minutos, salvo pacto en contrario.

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de noche tenderán a ser suprimidas, si las condiciones de trabajo lo permiten.

Retrasos.—Los descuentos por retrasos se regularán de la forma siguiente:

- a) Se mantiene la tolerancia existente de tres minutos a partir de la hora oficial de entrada.
- b) Los descuentos lo serán de cuarto en cuarto de hora, es decir, como ejemplo: Quienes se incorporen después de los tres minutos y hasta los quince, perderán tan solo quince minutos, y así sucesivamente.
- c) Serán sancionables los retrasos en que se incurra en el mes y a partir del sexto.

Norma número 4

ORDENACION DE SALARIOS

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

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

4.3. Complementos salariales.

- 1. Complementos personales:
 - a) Complemento de antigüedad.—Se abonará en forma de trienios, que serán ilimitados en su número, equivalente, cada uno de ellos, al valor que resulte por aplicación del 5 por 100 sobre los salarios de la Ordenanza Laboral vigente en cada momento, es decir, del salario mínimo interprofesional, 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, excepto aprendizaje y aspirantazgo.
 - b) Complemento de ayuda.—Se devengará según la cuantía anual descrita en las tablas salariales adjuntas, pagándose en doce mensualidades.
 - c) Adecuación salarial.—Se devengará según la cuantía anual descrita en las tablas salariales, pagándose en doce mensualidades.
 - d) Complemento Jefe de Equipo.—Los Jefes de Equipo tendrán tablas equivalentes a los de su categoría profesional y un plus de Jefe de Equipo, cuya cuantía se determina en las tablas salariales adjuntas, pagándose en doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre. El valor de este plus será siempre revisable en la misma cuantía que el resto de los conceptos salariales.

2. Complementos de puestos de trabajo:
Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Se fija la cuantía de este complemento o plus en los siguientes valores-hora para todas las categorías:

- 9,59 pesetas cuando concorra una circunstancia.
- 11,62 pesetas cuando concurren dos circunstancias.
- 13,64 pesetas cuando concurren las tres circunstancias.

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

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

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

3. Complemento de turnicidad.—Para compensar el mayor esfuerzo que supone la implantación del régimen de trabajo a turnos, se mantiene para el personal que de forma habitual lo realice un complemento que se fija en 56,30 pesetas por día de turno rotativo habitual, con un máximo de dieciséis días.

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

4. Complemento de nocturnidad.—El plus nocturno se abonará conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, fijándose a tal efecto la siguiente fórmula de cálculo.

$$\text{Personal operario} = \frac{\text{Salario diario Convenio} \times 365 \times 25}{2.184 \times 100}$$

$$\text{Personal empleado} = \frac{\text{Salario mes Convenio} \times 12 \times 25}{2.184 \times 100}$$

5. Complemento de vencimiento periódico superior a un mes.

a) Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonarán a todo el personal, a razón de treinta días de salario Convenio, adicionándose a las mismas el importe del plus de antigüedad y Jefe de Equipo, cuando corresponda.

El devengo de estas gratificaciones será en proporción al tiempo efectivamente trabajado, incluyendo como tal la enfermedad con baja de la Seguridad Social, en proceso superior a cuatro días, enfermedad de los tres primeros días en cómputo anual abonados por la Empresa, accidente de trabajo, servicio militar, enfermedad profesional y permisos o licencias retribuidos.

6. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y aplicándose como fórmula de cálculo la que se interpreta de la Ley de Ordenación de Salario de 17 de agosto de 1973.

7. Los Especialistas, Mozos de Almacén, Ordenanzas y Almacereros que lleven más de cinco años de antigüedad cobrarán las percepciones que figuran en las tablas salariales adjuntas.

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

9. 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 los que su correlación de categoría o grupo fuera de Mando Superior.

10. 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 dos días de permisos no retribuidos, se descontará.

Norma número 5

INCENTIVOS

1. Complementos por calidad y cantidad de trabajo.

1.1. De cantidad y calidad.—Generalidades.

Se devenga la prima por horas 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 tiempo de paro.
- Descansos reglamentarios.
- Domingos y festivos.
- Gratificaciones de verano y navidad.
- Pluses.

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

$$\text{Salario/hora} = \frac{\text{Salario Convenio}}{8} \times K$$

aplicándose el 20 por 100 para rendimiento de 60 puntos/hora y el 80 por 100 para el rendimiento de 80 puntos/hora.

El periodo de adaptación será objeto de estudio en cada caso concreto por la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos, pero en ningún caso podrá sobrepasar los quince días de duración.

K es un coeficiente que se determina en el momento de confeccionar las tablas salariales y en función de las retribuciones pactadas y que se detalla en tablas adjuntas.

El valor K se concreta para cada categoría, tanto para el personal de prima directa como de prima indirecta, en las tablas adjuntas.

b) Trabajos no controlados.—En casos de trabajos no controlados se pagará la prima a rendimiento 74. Se consideran como trabajos no controlados el entretenimiento de los puntos de engrase que representan las máquinas, así como la limpieza de las mismas, el área de trabajo y los útiles.

c) Paradas abonables.—Las horas de este paro alcanzarán los valores equivalente a fábrica Madrid, pero sin perder las peculiaridades de nuestro sistema de primas.

Por lo tanto, se aplicará un valor de 29,97 pesetas/hora en todos los casos individuales en que el porcentaje de paro, en periodo de liquidación, no alcance valores máximos del 10 por 100 sobre las horas de presencia.

En los casos en que los valores de paro excedan de dicho porcentaje se pagarán con los valores del siguiente cuadro en pesetas/hora:

- Peón, 53,13 pesetas/hora.
- Especialista, 55,33 pesetas/hora.
- Oficial de tercera, 56,83 pesetas/hora.
- Oficial de segunda, 62,84 pesetas/hora.
- Oficial de primera, 67,44 pesetas/hora.

El operario directo que, como consecuencia de estar en paro realice trabajos en una Sección en la que se perciba prima indirecta, cobrará durante ese tiempo a rendimiento 75. En el caso de que vaya a un puesto de prima directo cobrará a no control en tanto no se adapte. Igual ocurrirá con el personal indirecto que sea trasladado a un puesto directo.

d) Primas indirectas.—En el sistema de primas indirectas tendrá incidencia el «Punto Hora Equivalente», PHE, de los operarios directos de fábrica, y una «Estimación de Méritos», EM, que podrá llegar hasta 1,20 y que no podrá ser inferior a 1, y cuya fórmula desarrollada es la siguiente:

$$VH = (\text{ptas./hora}) = a (\text{PHE} - 78) b (\text{EM} - 1) I$$

Siendo:

a = 0,02 del salario/hora.
b = 0,2 del salario/hora.

I = Un coeficiente distinto para cada categoría, según se detalla en tablas adjuntas.

$$\text{El salario/hora es} = \frac{\text{Salario Convenio}}{8} \times K, \text{ para los semanales, y}$$

$$\text{El salario/hora es} = \frac{\text{Salario Convenio}}{240} \times K, \text{ para los mensuales.}$$

Percibirá esta prima todo el personal no sometido a control directo. El personal comprendido en las categorías de Ingeniero, Licenciado y Asimilado, en sus tres escalones no percibe esta prima.

El número de horas de prima a abonar durante el periodo de vacaciones para 1981 será de 149 horas.

e) Perforista.—Se mantiene para 1981, el incentivo de Perforista incrementado en el 11,5 por 100 con respecto a 1980.

Norma número 6

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1981

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS BRUTOS 1980	SALARIOS BRUTOS PARA 1981	SALARIO DIA O MES	ADECUAC. SALARIAL ANUAL	COMPUT. AYUDA ANUAL	COMP. EQUIPO ANUAL	J. PREMIO ANUAL	COEFICIENTES DE PRIMA		
								SH	I	K
PEON	728.708	812.509	1.445,60	6.188	34.308		157.633	135,39	76,19	0,7493
ORDENANZA 5	758.997	846.282	45.562	20.943	34.308		153.163	148,50	74,03	0,7822
PORTERO, GUARDA VIGITE.	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	165,16	79,50	0,8121
ORDENANZA	788.254	856.603	47.370	6.127	34.308		152.988	151,00	73,94	0,7650
JEFE EQUIPO ESPTA.	818.136	912.221	1.500,88	17.783	34.308	68.386	152.871	146,53	73,89	0,7810
ESPECIALISTA	755.907	842.836	1.500,88	17.783	34.308		152.871	146,53	73,89	0,7810
MOZO DE ALMACEN.	755.907	842.836	1.500,88	17.783	34.308		152.871	146,53	73,89	0,7810
ESPECIALISTA	771.074	859.747	1.500,88	17.783	34.308		169.782	146,53	—	0,7810
MOZO ALMACEN	771.074	859.747	1.500,88	17.783	34.308		169.782	146,53	—	0,7810
JEFE EQUIPO ESPTA. 5	832.353	928.074	1.560,41	18.323	34.308	71.487	140.802	136,12	68,05	0,6979
ESPECIALISTA 5	768.257	856.607	1.560,41	18.323	34.308		140.802	136,12	68,05	0,6979
MOZO ALMACEN 5	768.257	856.607	1.560,41	18.323	34.308		140.802	136,12	68,05	0,6979
ESPECIALISTA 5	783.424	873.518	1.560,41	18.323	34.308		157.713	136,12	—	0,6979
MOZO ALMACEN 5	783.424	873.518	1.560,41	18.323	34.308		157.713	136,12	—	0,6979
REPRODUCTOR PLANOS	768.255	856.604	47.370	6.120	34.308		152.936	149,22	73,95	0,7560
TELEFONISTA	768.255	856.604	47.370	6.120	34.308		152.996	149,22	73,95	0,7560
CALCADOR	771.988	860.767	47.370	7.366	34.308		155.913	152,22	75,36	0,7712
AUXILIAR ORGANIZACION	771.988	860.767	47.370	7.366	34.308		155.913	152,22	75,36	0,7712
AUXILIAR ADTIVO.	771.988	860.767	47.370	7.366	34.308		155.913	152,22	75,36	0,7712
AUXILIAR LABORATORIO	771.988	860.767	47.370	7.366	34.308		155.913	152,22	75,36	0,7712
ALMACENERO	771.988	860.767	47.370	7.366	34.308		155.913	152,22	75,36	0,7715
CALCADOR 5	812.489	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072

Norma número 6

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1981

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS BRUTOS 1980	SALARIOS BRUTOS PARA 1981	SALARIO DIA O MES	ADECUAC. SALARIAL ANUAL	COMPUT. AYUDA ANUAL	COMP. EQUIPO ANUAL	J. PREMIO ANUAL	COEFICIENTES DE PRIMA		
								SH	I	K
REPRODUCTOR PLANOS 5	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
AUXILIAR ORG. 5	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
AUXILIAR ADTIVO. 5	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
AUXILIAR LABORATORIO 5	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
ALMACENERO 5	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
OFICIAL 3ª	783.673	873.796	1.560,41	18.218	34.308		158.096	151,04	76,41	0,7744
JEFE EQUIPO 3ª	848.912	946.537	1.560,41	18.218	34.308	72.741	158.096	151,04	76,41	0,7744
OFICIAL 3ª	798.840	890.707	1.560,41	18.218	34.308		175.007	151,04	—	0,7744
DELINEANTE DE 2ª	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
TECNICO ORG. 2ª	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
OFICIAL ADTIVO. 2ª	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
ANALISTA LABORAT. 2ª	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
TELEFONISTA "A"	812.469	905.903	48.812	23.736	34.308		164.491	164,16	79,50	0,8072
OFICIAL 2ª	813.288	906.816	1.607,94	24.100	34.308		165.033	157,03	79,77	0,7813
JEFE EQUIPO 2ª	880.978	982.298	1.607,94	24.100	34.308	76.474	165.033	157,03	79,77	0,7813
OFICIAL 2ª	828.456	923.728	1.607,94	24.100	34.308		181.946	157,03	—	0,7813
DELINEANTE DE 1ª	845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173,88	82,89	0,8207
TECNICO ORG. DE 1ª	845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173,88	82,89	0,8207
OFICIAL ADTIVO. 1ª	845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173,88	82,89	0,8207
ANALISTA LABORAT. 1ª	845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173,88	82,89	0,8207
VIAJANTE	845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173,88	82,89	0,8207
CAPATAZ	845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173,88	82,89	0,8207

Norma número 6
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1981

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS BRUTOS 1980	SALARIOS BRUTOS PARA 1981	SALARIO DIA O MES	ADECUAC. SALARIAL ANUAL	COMPUT. AYUDA ANUAL	COMP. EQUIPO ANUAL	J. PRIMAS O PREMIOS ANUAL	COEFICIENTES DE PRIMA		
								SH	I	K
CABO GUARDAS	I 845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173.88	82.89	0.8207
CONDUCTOR	I 845.445	942.671	50.851	24.948	34.308		171.501	173.88	82.89	0.8207
OFICIAL DE 1ª	I 848.846	946.463	1.675.08	27.593	34.308		172.653	163.63	83.45	0.7815
JEFE EQUIPO 1ª	I 910.053	1.014.709	1.675.08	27.593	34.308	68.246	172.653	163.63	83.45	0.7815
OFICIAL DE 1ª	D 864.034	963.398	1.675.08	27.593	34.308		169.588	163.63	—	0.7815
DELINEANTE DE 1ª "A"	I 905.743	1.009.903	56.086	6.143	34.308		184.249	192.20	89.05	0.8225
TECNICO ORG. 1ª "A"	I 905.743	1.009.903	56.086	6.143	34.308		184.249	192.20	89.05	0.8225
OFICIAL ADITIVO. 1ª "A"	I 905.743	1.009.903	56.086	6.143	34.308		184.249	192.20	89.05	0.8225
ANALISTA LAB. 1ª "A"	I 905.743	1.009.903	56.086	6.143	34.308		184.249	192.20	89.05	0.8225
ENCARGADO	I 962.566	1.072.692	58.562	6.090	34.308		212.426	205.31	102.67	0.8414
DELINEANTE PROYECT.	I 987.227	1.100.758	60.242	6.070	34.308		216.992	212.15	104.88	0.8452
JEFE ORGANIZACION 2ª	I 994.442	1.108.803	60.242	13.346	34.308		217.761	212.14	105.25	0.8452
JEFE ADITIVO. 2ª	I 994.442	1.108.803	60.242	13.346	34.308		217.761	212.14	105.25	0.8452
JEFE LABORATORIO 2ª	I 994.442	1.108.803	60.242	13.346	34.308		217.761	212.14	105.25	0.8451
CONTRAMAESTRE	I 994.451	1.108.813	60.242	13.356	34.308		217.761	212.14	105.25	0.8451
MAESTRO TALLER	I 1.046.970	1.167.372	64.257	6.103	34.308		227.363	226.30	109.89	0.8452
DELINEANTE PROY. "A"	I 1.056.303	1.177.778	64.257	12.980	34.308		230.892	230.86	111.60	0.8522
JEFE ORGANIZACION 1ª	I 1.065.814	1.188.383	64.257	23.110	34.308		231.367	231.30	111.83	0.8539
JEFE ADITIVO. 1ª	I 1.065.814	1.188.383	64.257	23.110	34.308		231.367	231.30	111.83	0.8539
JEFE LABORATORIO 1ª	I 1.065.814	1.188.383	64.257	23.110	34.308		231.367	231.30	111.83	0.8539
ASISTENTA SOCIAL	I 1.071.318	1.194.517	64.257	42.846	34.308		217.765	234.24	105.25	0.8749
A.T.S.	I 1.072.228	1.195.534	64.257	30.439	34.308		231.189	229.85	111.74	0.8585

Norma número 6
TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 1981

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIOS BRUTOS 1980	SALARIOS BRUTOS PARA 1981	SALARIO DIA O MES	ADECUAC. SALARIAL ANUAL	COMPUT. AYUDA ANUAL	COMP. EQUIPO ANUAL	J. PRIMAS O PREMIOS ANUAL	COEFICIENTES DE PRIMA		
								SH	I	K
PERITO	I 1.083.916	1.208.566	64.257	41.000	34.308		233.660	233.63	112.93	0.8728
PROFESOR MERCANTIL	I 1.083.916	1.208.566	64.257	41.000	34.308		233.660	233.63	112.93	0.8728
PERITO "A"	I 1.196.251	1.333.820	67.087	102.796	34.308		257.498	267.60	124.46	0.9573
PROFESOR MERCANTIL "A"	I 1.196.251	1.333.820	67.087	102.796	34.308		257.498	267.60	124.46	0.9573
DELINTE. PROY. JEFE	I 1.129.810	1.259.738	67.087	42.824	34.308		243.388	248.30	117.64	0.8883
JEFE TALLER	I 1.129.810	1.259.738	67.087	42.824	34.308		243.388	248.30	117.64	0.8883
OPERADOR FERIFERICO	I 845.445	942.671	50.851	29.954	34.308		166.495	175.80	80.47	0.8297
PROGRAMADOR BASICO	I 845.445	942.671	50.851	29.954	34.308		166.495	175.80	80.47	0.8297
OPERADOR CONSOLA	I 990.626	1.104.548	60.242	14.442	34.308		212.410	212.48	102.66	0.8465
PROGRAMADOR APLICAC.	I 990.626	1.104.548	60.242	14.442	34.308		212.410	212.48	102.66	0.8465
JEFE SALA ORDENADOR	I 1.064.530	1.186.951	64.257	23.470	34.308		229.575	231.35	110.96	0.8641
PROGRAMADOR SISTEMAS	I 1.064.530	1.186.951	64.257	23.470	34.308		229.575	231.35	110.96	0.8641
ANALISTA APLICACIONES	I 1.165.406	1.299.517	67.087	76.545	34.308		249.446	258.90	120.56	0.9262
ANALISTA SISTEMAS	I 1.206.379	1.345.113	67.087	113.473	34.308		258.114	271.34	124.75	0.9707
ASPIRANTE 16 AÑOS	I 513.263	572.288	30.851	4.752	34.308		101.316	78.80	48.97	0.6130
ASPIRANTE 17 AÑOS	I 534.747	596.243	32.251	4.752	34.308		105.669	85.10	51.07	0.6333
APRENDIZ 3º AÑO	I 513.302	572.332	1.016.63	4.752	34.308		101.204	78.03	48.51	0.6140
APRENDIZ 4º AÑO	I 534.564	596.039	1.061.85	4.752	34.308		105.693	84.47	51.08	0.6364
ING. Y LICENCIADO (INGRE.)	I 1.013.231	1.129.756	76.382	4.752	34.308		21.348	—	—	—
ING. Y LIC. (SUP. 6 MESES)	I 1.029.990	1.229.836	76.382	4.752	34.308		121.428	—	—	—
INGEN. Y LICENCIADOS	I 1.211.605	1.350.942	76.382	4.752	34.308		242.534	—	—	—

Notas aclaratorias a las tablas de salarios para 1981

1. Los salarios brutos 1980, son el resultado de sumar 4.282 pesetas lineales a las tablas de 1980 y los fijados para 1981 se han obtenido al incrementar el 11,5 por 100 los del año 1980.

2. El salario convenio se ha calculado para catorce mensualidades para empleados y 425 días para operarios. La adecuación salarial y el complemento ayuda se distribuirá en doce mensualidades.

Plus Jefe de Equipo en catorce mensualidades.

3. El Salario hora a efectos de prima se ha obtenido de las fórmulas:

$$SH = \frac{\text{Salario Convenio}}{8} K \text{ (para diarios)}$$

$$SH = \frac{\text{Salario Convenio}}{240} K \text{ (para mensualizados)}$$

Siendo K un coeficiente que figura en la tabla salarial.

4. Las presentes tablas se han obtenido para un rendimiento medio de 78, estimación de méritos 1.365 días al año, 1.920 horas de trabajo real, 149 horas de vacaciones y 2.069 horas para el cálculo de la prima anual.

Valladolid, abril 1981.

Norma número 7

ORGANIZACION EMPRESA

El personal con categoría de Especialista que en un futuro, tenga que ingresar en la plantilla de la fábrica de Valladolid, lo hará directamente a trabajos controlados.

En igualdad de condiciones, tendrán preferencia de entrada en la fábrica hijos y hermanos de trabajadores de la misma, e igualmente los hijos de viuda de trabajadores o de trabajadores jubilados de la misma.

Comodines.—Tienen como misión atender al normal funcionamiento de la línea a la que pertenecen, desarrollando para ello con su trabajo el de aquellos puestos que accidentalmente quedan sin cubrir por las siguientes causas:

a) Absentismo. Lo que incluye ausencias o salidas de fábrica. En las ausencias por baja, el Comodín sustituirá al operario hasta un período de dos meses, fecha en la que el operario pasa a plantilla pasiva y puede ser sustituido por otro operario diferente al Comodín.

b) Consultas y desplazamientos dentro de factoría: Personal, Servicio Médico, Servicios varios de fábrica.

No es en ningún caso su misión atender aquellas ausencias del puesto de trabajo debidas a las necesidades físicas normales (retrete, máquinas de bebidas), para las que ya está previsto un coeficiente de descanso al establecer los tiempos.

La categoría de los llamados Comodines, será determinada en cada caso por la Oficina Técnica de Personal, y será la inmediata superior a la del puesto de mayor categoría que tenga que cubrir, siendo como máximo la de Oficial de primera. Se cubrirán por concurso-oposición.

Su número vendrá fijado para cada línea fundamentalmente en base al absentismo medio.

Otras funciones del Comodín.

Los Comodines, cuando su servicio en la línea no sean requeridos, desarrollarán labores propias de la categoría laboral que ostenta. Si las circunstancias o necesidades se modificaran, podrán ser destinados con carácter permanente a puestos de la citada categoría, dentro de la línea o servicio al que pertenecan o dentro de otro Servicio o Taller de fábrica.

Norma número 8

ATENCIONES SOCIALES

La Empresa acoplará al personal de capacidad física disminuida en puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes.

Fondo Social del Comité de Empresa.—Con destino al Fondo Social del Comité de Empresa, ésta aportará en el año 1981, la cantidad de 1.480.783,86 pesetas, que serán administradas por una Comisión creada al efecto en el seno de la de Aplicación y Vigilancia. Esta Comisión determinará las cantidades que de ese Fondo se destinarán a becas y para el Fondo de Ayuda a Subnormales.

Los beneficios que puedan derivarse de la explotación de máquinas automáticas de bebidas pasarán a engrosar el Fondo Social.

Grupo de Empresa.—Para las actividades de este Grupo se destinarán durante el año 1981 la cantidad de 499.500 pesetas.

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

NORMAS ESPECIFICAS PARA JORSA

Clasificación profesional

Grupo I:

Peón.

Grupo II:

Especialista.

Grupo III:

Mozo Especialista de Almacén.
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Técnico de Oficina.

Grupo IV:

Oficial de tercera.
Auxiliar de Organización.
Almacenero.
Telefonista.
Conductor de Carretilla.

Grupo V:

Vigilante.
Oficial de segunda.
Oficial Administrativo de segunda.
Listero.

Grupo VI:

Oficial de primera.
Oficial Administrativo de primera.
Conductor.
Delineante de segunda.

Grupo VII:

Delineante de primera.
Técnico de Organización de segunda.
Verificador Probador de segunda.

Grupo VIII:

Verificador Probador de primera.
Jefe de Equipo.

Grupo IX:

Técnico de Organización de Primera.
Encargado.
Maestro de segunda.
Delineante Proyectista.
Jefe Administrativo de segunda.

Grupo X:

Maestro de Taller.
Contra maestro.

Grupo XI:

Jefe de Taller.
Jefe Administrativo de primera.
Jefe Organización de segunda.

Grupo XII:

A.T.S.
Jefe Organización de primera.
Perito.
Jefe de Sección.

Grupo XIII:

Ingeniero, Licenciado y Asimilado.

Promoción.—Todas las categorías de mando son de libre designación de la Dirección. Hasta el nivel de grupo XI la concesión debe ir respaldada por la correspondiente calificación del puesto de trabajo.

Los Auxiliares Administrativos y los Auxiliares Técnicos de Oficina, cuando lleven más de cinco años de servicio en el cargo, se les reconocerá la categoría de Oficial Administrativo de segunda o de Delineante de segunda, respectivamente.

Mano de obra directa.—Se acuerda la implantación del sistema de valoración de puestos de trabajo para el personal directo. Para ello se procederá al estudio de un manual de valoración. Una vez establecido el manual y dado conocimiento del mismo al Comité de Empresa, se iniciará la calificación de los puestos. Se procurará acelerar al máximo la tramitación de este sistema.

En tanto esto se lleva a cabo, la promoción de este personal será de libre designación de la Dirección, oídos los mandos respectivos y el Comité de Empresa y teniendo en cuenta la formación, méritos y en su caso la antigüedad.

Empleados y mano de obra indirecta.—La promoción se efectuará por valoración del puesto de trabajo, por aplicación del manual de valoración que comprende los siguientes factores:

- Instrucción.
- Experiencia.
- Iniciativa.
- Responsabilidad sobre los demás.

Procedimiento.—El trabajador que no esté conforme con la categoría que ostenta, puede presentar la reclamación correspondiente al mando respectivo, fundamentando debidamente la petición. El mando enviará la correspondiente solicitud a Relaciones Industriales, quien convocará la Comisión Valoradora.

Comisión Valoradora.—Funciones: Estudiar y dictaminar las reclamaciones que se produzcan en materia de reclamaciones sobre clasificación profesional.

Composición.—Estará compuesta por un representante de Relaciones Industriales, un representante de O. M. T., el mando del reclamante y un miembro del Comité de Empresa del mismo grupo profesional del reclamante, a ser posible miembro de la Comisión Paritaria o Mixta.

Si por la Comisión Valoradora se estima procedente la reclamación, y con el V.º B.º de Dirección, se concederá la categoría y efectos económicos desde la fecha de la resolución.

En el caso de estimar la Comisión que no procede la reclamación formulada el trabajador afectado podrá recurrir ante la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo, que figura en el artículo 9.º del Convenio.

Cuadro de suma de puntos de factores de capacidad de trabajo de los demás, determinantes de categoría profesional

Categoría profesional	De	A
Técnicos Oficina:		
Auxiliar	—	150
Delineante de segunda	151	200
Delineante de primera	201	260
Delineante Proyectista	261	—
Técnicos Organización:		
Auxiliar	—	170
Técnico de segunda	171	250
Técnico de primera	251	300

Categoría profesional	De	A
Jefe de segunda	301	370
Jefe de primera	371	—
Administrativos:		
Auxiliar	—	150
Oficial de segunda	151	190
Oficial de primera	191	250
Jefe de segunda	251	330
Jefe de primera	331	—
Personal indirecto de taller:		
Especialista	—	150
Oficial de tercera	151	185
Oficial de segunda	186	220
Oficial de primera	221	—
Mandos Taller:		
Capataz	—	230
Encargado	231	285
Maestro de Taller-Contramaestre	286	330
Jefe de Taller	331	—

Niveles salariales.—Los niveles salariales para cada categoría profesional son los que figuran en las tablas de los anexos números 1/1 a 1/4, resultantes de aplicar las tablas salariales de ENASA a categorías equivalentes de JORSA.

Los sistemas de primas e incentivos son los peculiares de JORSA, siendo la equiparación a los niveles retributivos de ENASA que se establecen en el apartado anterior, a percepciones brutas anuales a actividad promedio de 120 en JORSA, durante la vigencia del presente Convenio. Se incluyen como anexos números 3 y 4.

Tiempos de inactividad.—Los tiempos de paro abonables supondrán solamente la pérdida de la prima. Para 1981 los valores serán los que figuran en el anexo número 2.

Se entiende por tiempo de paro abonable, los no imputables al trabajador y se entienden como tales:

1. Falta de trabajo.
2. Falta de material.
3. Espera de reparación de máquinas, útiles o instalaciones.
4. Traslado de sección.
5. Desplazamientos por consultas a diferentes secciones.
6. Desplazamiento botiquín.
7. Consultas a representantes sociales.
8. Falta electricidad o fuerza mayor.
9. Esperas obligadas para saturación del trabajo.

Esta enumeración es meramente enunciativa y no implica el que no puedan darse otras circunstancias.

Los rendimientos mensuales inferiores a 100 (cuando no sean imputables a voluntad del trabajador) supondrán solamente

la pérdida de la prima. Los rendimientos promedios mensuales inferiores a 85 comportan la percepción exclusivamente del salario base del presente Convenio.

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.—Los trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, se regulan por lo dispuesto con carácter general en el artículo 77 de la Ordenanza Laboral.

Determinación del valor horario:

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

Siendo:

SBOL = Salario base Ordenanza Laboral mensual.

Vph = Valor del plus por hora de trabajo.

A = Antigüedad individual según valores C. C.

20 = Porcentaje legal.

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

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, el trabajador sea cedido o trasladado a otro puesto donde no concurren estas circunstancias.

Permisos retribuidos.—Se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora permiso retribuido} = \frac{SIC + 60.000}{2.191}$$

Permisos no retribuidos.—No se abonará salario ni prima. Las horas de permiso no retribuido no tendrán incidencia a efectos de descuentos en las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

Atenciones sociales.—Se regulan como atenciones sociales las siguientes:

- 1.º El Fondo de Ayuda Social se fija en la cuantía de pesetas para el presente año, resultante de incrementar el fondo existente para 1980 en el porcentaje de los salarios para 1981. La distribución se efectuará mediante acuerdo en el seno de la Comisión de Obras Sociales.
- 2.º El fondo destinado para préstamos de vivienda se incrementa en el mismo porcentaje que los salarios.
- 3.º Los valores de las dietas siguen análogo criterio.

Representación Sindical.—Se llevará a cabo por el Comité de Empresa en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Anexo número 1/1
NIVELES SALARIALES 1 DE ENERO DE 1981
Operarios directos

Grupo	Categoría	Salario Convenio	Adecuación salarial prima calidad (1)	Pagas extras	Total fijo anual	Prima al 120	Total bruto anual
II	Especialista	546.744	67.842	91.124	705.710	143.309	849.019
IV	Oficial de tercera	568.440	55.292	94.740	718.472	155.683	874.155
V	Oficial de segunda	585.744	60.497	97.624	743.865	157.213	901.078
VI	Oficial de primera	610.212	58.716	101.702	768.630	162.767	931.397
VIII	Jefe de Equipo	673.032	45.724	112.172	830.928	153.172	984.100

(1) Se harán efectivas en 12 pagas con vencimiento mensual y estarán afectadas por el absentismo. En este concepto están incluidos los importes del premio de calidad, que una vez estudiada la fórmula de devengo, se abonará por su propio concepto.

Anexo número 1/2
NIVELES SALARIALES 1 DE ENERO DE 1981
Operarios indirectos

Grupo	Categoría	Salario Convenio	Adecuación salarial prima calidad (1)	Pagas extras	Total fijo anual	Premio al 1.º	Total bruto anual
I	Peón	526.608	50.808	87.768	665.194	121.707	786.901
II	Especialista	546.744	71.802	91.124	709.670	125.910	835.580
III	Mozo esp. Almacén	546.744	71.158	91.124	709.036	129.226	838.262
IV	Oficial de tercera y Conductor de carretilla	568.440	59.756	94.740	722.936	134.030	856.966
V	Oficial de segunda	585.744	61.673	97.624	745.041	138.425	883.466
VI	Oficial de primera	610.212	58.624	101.702	770.538	142.582	913.120

(1) Se harán efectivas en 12 pagas con vencimiento mensual y estarán afectadas por el absentismo. En este concepto están incluidos los importes del premio de calidad, que una vez estudiada la fórmula de devengo, se abonará por su propio concepto.

Anexo número 1/3
NIVELES SALARIALES 1 DE ENERO DE 1981

Empleados

Grupo	Categoría	Salario Convenio	Adecuación salarial prima calidad (1)	Pagas extras	Total fijo anual	Premio al 1°	Total bruto anual
III	Auxiliar Administrativo y Auxiliar Técnico de Oficina	568.440	45.852	94.740	708.032	129.226	838.258
IV	Auxiliar de Organización, Almacenero y Telefonista ..	568.440	59.748	94.740	722.928	134.030	856.958
V	Vigilante, Oficial de segunda Administrativo y Listero ..	585.744	60.516	97.624	743.884	140.850	884.734
VI	Conductor y Oficial de primera Administrativo	610.212	58.632	101.702	770.546	142.582	913.128
VII	Delineante de segunda	585.744	87.168	97.624	770.536	142.582	913.118
	Delineante de primera, Técnico de Organización de segunda y Verificador Probador de segunda	610.212	83.388	101.702	795.302	144.985	940.287
VIII	Verificador Probador de primera	673.032	45.720	112.172	830.924	153.172	984.096
LX	Encargado	702.744	48.068	117.124	865.936	181.180	1.047.116
	Técnico de Organización de primera	673.032	80.736	112.172	865.940	181.180	1.047.120
	Maestro de segunda, Delineante Proyectista y Jefe Administrativo de segunda	722.904	22.548	120.484	865.936	181.180	1.047.116

(1) Se harán efectivas en 12 pagas con vencimiento mensual y estarán afectadas por el absentismo. En este concepto están incluidos los importes del premio de calidad, que una vez estudiada la fórmula de devengo, se abonará por su propio concepto.

Anexo número 1/4
NIVELES SALARIALES 1 DE ENERO DE 1981

Empleados

Grupo	Categoría	Salario Convenio	Adecuación salarial prima calidad (1)	Pagas extras	Total fijo anual	Premio al 1°	Total bruto anual
X	Maestro de Taller y Contra-	771.084	17.148	128.514	916.746	197.713	1.114.459
XI	maestre						
XII	Jefe Administrativo de primera y Jefe de Organización de segunda	771.084	96.048	128.514	995.646	207.489	1.203.135
	Jefe de Taller	805.044	56.436	134.174	995.654	207.489	1.203.143
XIII	A. T. S., Jefe de Organización de primera, Perito y Jefe de Sección	805.044	148.728	134.174	1.087.946	223.816	1.311.762
XIII	Ingeniero, Licenciado y Asimilado	916.584	39.060	152.764	1.108.408	242.534	1.350.942

(1) Se harán efectivas en 12 pagas con vencimiento mensual y estarán afectadas por el absentismo. En este concepto están incluidos los importes del premio de calidad, que una vez estudiada la fórmula de devengo, se abonará por su propio concepto.

Anexo número 2

JORSA.—MATARO

TABLA DE VALORES HORA PRIMA PARA EL ABONO
DEL PARO

Valor: 1 de enero de 1981

Valores hora de paro

Categoría	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
Tiempo antiguo ...	45	47	48	49
Tiempo nuevo (L. Mecánicos)	57	62	63	65

Anexo número 3

JORSA.—MATARO

TABLA DE VALORES HORA PRIMA A DIFERENTES GRUPOS
DE TRABAJO

Valor: 1 de enero de 1981

Valores hora prima a actividad 100

Grup. Trab.	Categoría			
	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
A-B-C-D-E	48,599	52,803	53,334	55,173
F	51,599	55,803	53,334	55,173
G	54,599	58,803	54,834	56,873
H	57,599	61,803	56,334	58,173
I	60,599	64,803	57,834	59,673
J	63,599	66,303	59,334	61,173
K	66,599	67,803	60,834	62,673
De actividad 101 hasta actividad 110	0,680	0,732	0,739	0,775
De actividad 111 hasta actividad 130	1,278	1,394	1,407	1,451
De actividad 131 hasta actividad 140	0,431	0,464	0,469	0,488

Anexo número 4

JORSA.—MATARO

TABLA DE VALORES HORA PRIMA A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO

Valor: 1 de enero de 1981

TIEMPO NUEVO EN LA LINEA DE MECANICOS

Valores hora prima a actividad 100

Grup. Trab.	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª
A-B-C-D-E	84,771	70,404	71,100	73,556
F	67,771	73,404	71,100	73,556
G	70,771	76,404	72,600	75,056
H	73,771	79,404	74,100	76,556
I	76,771	82,404	75,600	78,056
J	79,771	83,904	77,100	79,556
K	82,771	85,404	78,600	81,056
De actividad 101 hasta actividad 110	0,681	0,732	0,738	0,776
De actividad 111 hasta actividad 130	1,277	1,394	1,407	1,451
De actividad 131 hasta actividad 140	0,420	0,464	0,499	0,488

NORMAS ESPECIFICAS PARA MATACAS, S. A.

Norma número 1

CLASIFICACION PROFESIONAL

1.1. Grupos profesionales.

Grupo I:

Peón.

Grupo II:

Ordenanza.
Reproductor de planos.
Especialista.

Grupo III:

Mozo Especialista de Almacén.
Especialista «A».
Auxiliar Administrativo.
Auxiliar Laboratorio.
Auxiliar Técnico 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 de segunda.
Programador de tercera.

Grupo VIII:

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

Grupo XI:

Jefe Administrativo de primera.
Jefe Taller.
Jefe Organización de segunda.
Jefe Técnico Especializado de primera.
Jefe Laboratorio de 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 determinan 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
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 serié:		
Especialista «A»	54	113
Oficial de tercera	114	155
Oficial de segunda	158	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 peñosos.—Se abonarán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$Vph = \frac{(SBOL \text{ mensual} + A) 20}{100 \times 160}$$

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

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

2.2. Plus de distancia.—Regulados por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio del propio año y de conformidad con el artículo 36 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.º 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 consiera incluido en el párrafo 2.º del artículo 5.º de la Orden ministerial de 10 de febrero de 1958, por haber efectuado cambio de domicilio por las causas y en las condiciones que en el mismo se determinan, no percibirá este plus, conviniéndose que los aumentos del Convenio cubren sobradamente las cantidades que en concepto de plus de distancia pudieran acreditar.

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

2.3. Plus por desgastes de herramientas.—Según previene el artículo 34 de la vigente Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, a los productores que por la índole de su trabajo, emplean en su cometido herramientas de su propiedad, con la debida autorización por escrito de la Empresa, mientras ésta no se las facilite percibirán este plus en la cuantía semanal que para cada caso se indica:

Modelista, Carpinteros y Albañiles; para profesionales de Oficio y Especialistas, tres pesetas, por semana trabajada.

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

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 dejarán 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 les 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 mantendrá 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 encontrarán matriculados, considerándose como suspendidos 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 Jefe de Equipo.—Se abonará en cuantía equivalente al 20 por 100 del salario base, de Ordenanza Laboral, que co-

rresponda según la categoría profesional. Conforme al artículo 79 de la Ordenanza de Trabajo, en el momento de cesar en las funciones de Jefe de Equipo, solamente se consolida el valor del plus en ese momento si se cumplen las condiciones de haber desempeñado el puesto, durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos. La retribución consolidada se mantiene hasta que por ascenso a superior categoría quede aquella superada.

2.9. Reducción a un tercio de jornada.—El personal acogido o que se acoja a la reducción de un tercio de jornada, se les calculará la diferencia que se origina por el trasvase de las pagas especiales y de beneficios al salario, de forma tal que dicho trasvase no le reporte perjuicios económicos 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, la diferencia que pudiera exceder del sueldo a la categoría que se asimila se le considerará extrasalarial P. el cual se obtendrá de dividir la diferencia exceso, por 2.072 horas (valor actual 6,25 pesetas/hora).

Grupo	Grupo por el que cobrará percepciones
II. Ordenanza, Reprodutor de Planos	Grupo 3.º (Auxiliar Administrativo).
Especialista	Grupo 3.º (Especialista «A»).
III. Mozo Especialista Almacén, Especialista «A»	Grupo 4.º (Operario de tercera).
Auxiliar Administrativo, Laboratorio, Técnico Oficina, Técnico especializado	Grupo 5.º (Oficial de segunda).
IV. Capataz Peones	Grupo 6.º (Capataz Especialista).
Op. tercera, Conductor «C».	Grupo 5.º (Operario de segunda).
Almacenero, Telefonista	Grupo 5.º (Oficial Administrativo de segunda).
Auxiliar Organización	Grupo 7.º (Técnico Organización de segunda).
V. Administrativo de segunda ...	Grupo 6.º (Oficial de primera).
Comisionado Gestiones de segunda, Técnico especializado de segunda, Analista Laboratorio de segunda ...	Grupo 6.º (Analista Laboratorio de primera).
Operario de segunda	Grupo 6.º (Operario de primera).
Vigilante	Grupo 6.º (Cabo Guardas).
VI. Cabo Guardas	Grupo 9.º (Jefe Administrativo de segunda).
Comisionado Gestiones de primera, Oficial Administrativo de primera, Conductor, Técnico especializado de primera	Grupo 9.º (Jefe Administrativo de segunda).
Analista Laboratorio de primera	Grupo 10.º (Jefe Laboratorio de segunda).
Delineante de segunda	Grupo 7.º (Delineante de primera).
Capataz Especialista	Grupo 9.º (Encargado).
Ayudante Operador	Grupo 7.º (Programador de tercera).
Operario de primera	Grupo 9.º (Encargado).
VII. Delineante de primera	Grupo 9.º (Delineante Projectista).
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).

Grupo	Grupo por el que cobrará percepciones
Analista Laboratorio de primera «A»	Grupo 10.º (Jefe Laboratorio de segunda).
Operario 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).
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).
Técnico Organización de primera «A»	Grupo 11.º (Jefe Organización de segunda).
Programador de primera ...	Grupo 12.º (Analista Programador).
XI. Jefe Administrativo de primera	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Jefe Taller	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Jefe Organización de segunda	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Jefe Técnico especializado de primera	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
Jefe Laboratorio de primera.	Grupo 12.º (Asimilado a Perito).
XII. Perito.	
Delineante Proyectista con mando.	
Analista Programador.	
Jefe Organización de primera.	
A. T. S.	
Graduado Social.	
Asistente Social.	

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 y sujetos a los aumentos que para el grupo XII se establezcan en sucesivos Convenios.

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

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 3.º a 4.º (Operario de tercera).
- Mozo Especialista de Almacén.
- Especialista de grupo 2.º a 3.º (Especialista «A»).
- Ordenanzas de grupo 2.º a 3.º (Auxiliar Administrativo).

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

- Los Especialistas y Ordenanzas, cuando no puedan congelarse, continuarán al grupo 2.º a todos los efectos.
- Todos los productores que ostentan 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).

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

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

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

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 abonará 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 la situación ajenas a la voluntad del trabajador.

3.1.4. 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.º no percibirá cantidad alguna en concepto de incentivos considerándose que trabajó exclusivo a jornal.

3.1.5. *Disminución voluntaria y continuada de rendimiento.* Siempre que se considere que se ha producido disminución voluntaria del rendimiento, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo, examinará las causas que la motiven y dictaminará si ha existido o no voluntariedad por parte del productor afectado.

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

3.2. Incentivo personal directo.

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

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

3.2.3. *Operaciones accidentales.*—Se designa así las fases a realizar accidentalmente, por no haber sido previstas en el ciclo

ordinario de fases, ni disponer de tiempos cronometrados, según el método especificado en el Reglamento de Régimen Interior.

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

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

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

Puesta a punto, distinguirá dos casos:

Que la «operación accidental» se produzca esporádicamente. En este caso se procederá conforme a lo estipulado en el Reglamento de Régimen Interior. El «ciclo de trabajo» de esta operación quedará establecido para casos sucesivos, o por 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, quedarán 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 concurren. Si se comprobara que ha existido negligencia o dolo por parte del productor, aparte de las sanciones que en tal caso puedan corresponderle conforme a nuestro Reglamento de Régimen Interior, 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 será 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:

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

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

$$Ph = V 60 + m_1 (65 - 60) + m_2 (78 - 65) + m_3 (Ac - 78) \text{ para } 78 < Ac$$

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:

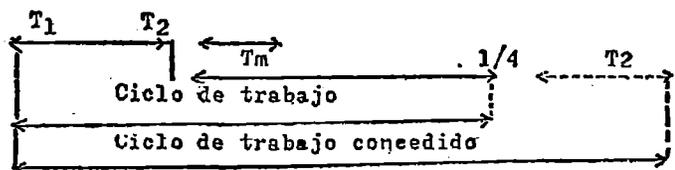
$$Ac = \frac{\text{e Puntos producidos}}{\text{e Horas trabajadas}}$$

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 T_m).

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

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



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

La curva de percepción, en función de la actividad alcanzada por el productor será, la establecida para 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 variantes siguientes:

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

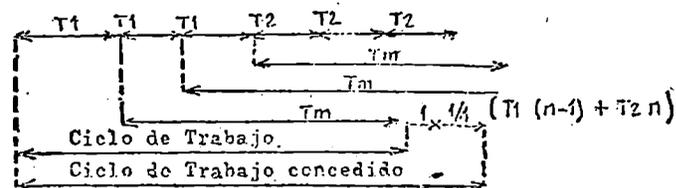
— Agrupaciones simples son aquellas en las que el productor tan sólo tiene trabajo manual, cuando la máquina está parada.

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

Dentro de la línea de no perjudicar la actividad alcanzada por el productor, estimulado, además, su interés por la saturación para estos tipos de agrupaciones, se calculará la interferencia considerando que, todas las máquinas de la agrupación hacen en un momento dado, la misma pieza; además se añadirán unos puntos suplementarios, cuyo montante será una cuarta parte de los tiempos manuales (de una máquina) a máquina parada, multiplicando por el número de máquinas menos una y otros puntos suplementarios, en caso que hubiese tiempos manuales dentro del tiempo de máquina (agrupaciones mixtas) siendo su montante igual a una cuarta parte de la suma, de los tiempos manuales (de máquina) 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.
- T₁ = Tiempo manual máquina parada.
- T₂ = Tiempo manual máquina en marcha.
- T_m = Tiempo máquina.
- l = Valor de la interferencia.
- 1/4 T₁ (n - 1 + T₂ n) = Valor de los puntos suplementarios.
- Tc = Tiempo concedido por pieza.

De donde el cálculo de tiempo concedido será:

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

Teniéndose para el cálculo de la actividad:

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

(*) $\sum Hpm = \sum$ 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 de hora de prima se establece la siguiente fórmula:

$$Ph = V60 + m (Ac - 60)$$

Los valores de V60 y m se recogen en tablas anexas al C.C. Siendo V60 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.—El premio del personal indirecto afecto, exclusivamente a una línea de prima colectiva, se calculará por idéntica fórmula que el resto de fábrica, pero tomándose la actividad alcanzada por la línea a la que pertenecen.

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 trabajos 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, etcétera. Estos tiempos no devengarán cantidad alguna.

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

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

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

Concepto 1:

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

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

Concepto 2:

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

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 7:

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

- Por necesidades de la Empresa.
- Para atender necesidades personales, no fisiológicas.
- Para realizar pruebas de aptitud y exámenes de concurso-oposición.
- Para realizar desplazamientos al botiquín de la Empresa para ser atendidos a consecuencia de un accidente de trabajo, cuando no se considere necesario por el Servicio Médico darle de baja; así como 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 Mista, en el sentido de que no son abonables y de dar igualdad de tratos a los productores directos o indirectos.

Concepto 8:

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 abonable.—Las horas de paro abonables, lo serán a AC = 60 hasta el 10 por 100, de acuerdo con el grupo del puesto en que el productor haya efectuado su último trabajo (este dato lo facilitará Control Mano de Obra). Las horas que excedan del 10 por 100 se abonarán a AC = 63, según la norma anterior. El paro se abonará contabilizándose a efectos de cálculo del exceso de 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 abonan según valores del Convenio.

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

a) Para totalmente la máquina y su saturación. En este caso se aplicará lo dicho para la prima individual.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.13. Deduciones 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 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:

Quando 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.

Quando 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:

Quando 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.

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

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

1. 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 ordenes.

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

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

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

b) Bajas recuperables:

1.º En la propia línea. No producirán cargo ni abono.

2.º 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.—Quando la operación deba realizarse dentro de la colectividad, se sacará operación accidental y se le añaden a la misma los puntos correspondientes y si es posible hacerlo fuera se efectuará en 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 (Servicios Empresa), así como representantes sindicales, miembros de la Mutualidad Pegaso y del Comité de Seguridad e Higiene, que se les mantendrá el grupo del puesto de trabajo de encuadramiento.

3.3. Premio personal indirecto.—El personal indirecto percibirá como incentivo, un premio basado en el coeficiente de productividad.

El coeficiente de productividad estará relacionado con el coeficiente de utilización (U) productiva de los trabajadores directos $U = U \times Am$; siendo U porcentaje de utilización de horas directas según el proceso y ejemplo que se acompaña: Am = Actividad media del conjunto de la fábrica según datos procesados por el ordenador.

Los coeficientes de productividad serán:

Coefficiente de utilización	Coefficiente de productividad
Superior a 72,50	1,20
De 69,51 a 72,50	1,10
De 66,51 a 69,50	1,00
De 63,50 a 66,50	0,90
Inferior a 63,50	0,80

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

3.3.2. 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».

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

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

En la que I será igual a:

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

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

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

3.4. 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 descanso, 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 1.ª 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:

$$P = A.K.$$

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 en miles aplicadas a producción, referidas en ambos casos al mes anterior al del abono.

La C vendrá dada por los siguientes valores:

Z. F.	C = 0,90
Sagrera	C = 0,83
Fabricaciones especiales	C = 0,46

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

La prima de calidad se abonará según los promedios obtenidos dividiendo Fábrica de Barcelona en dos Centros; Zona Franca y 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	1,866
III	2,093
IV	2,093
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 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 desplazamiento le permita pernoctar en su domicilio, se distinguen los siguientes casos:

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

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

c) Cuando el desplazamiento no permita marcar tarjeta ni pueda ser sustituido por una parte de control efectivo de sus jefes, la jornada de trabajo será supuesta en la forma siguiente:

- Jornada normal ordinaria que realice el interesado.
- Si el trabajo se realiza en domingo o festivo, ocho horas.

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

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

— Para los demás días, se distinguen los siguientes casos:

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

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

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

4.4. Vacaciones.—Las horas de prima que se abonarán en vacaciones, serán las mismas que establezca «Enasa», Zona Franca.

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

Norma número 5

PROMOCION

5.1. Generalidades.

5.1.1. Porcentajes de oficio.—Se suprimen los porcentajes de oficio que se establecen en la Ordenanza Laboral.

5.1.2. Sentencias y resoluciones.—Se reconocerán las categorías profesionales cuando exista fallo de Magistratura favorable a las percepciones, siempre que no cambie de grupo profesional. En las Resoluciones de la autoridad laboral u organismos competentes se aplicarán en los justos términos que especifique dicha resolución.

5.1.3. Determinación de la fecha del cambio.—No se podrá cambiar de puesto de trabajo sin que previamente se efectúe la comunicación de dicho cambio a Técnicas de Personal. Como punto de referencia para determinar las fechas de iniciación del cambio a efectos de retroactividad, solamente será válida la fecha que se reciba el parte de traslado del Servicio correspondiente o de la reclamación por escrito del interesado, no considerándose condiciones anteriores a dicha reclamación.

5.1.4. Procedimiento de ocupación de la plaza vacante.—Si el nuevo puesto de trabajo fuera de superior categoría a la del ocupante, se iniciará automáticamente el procedimiento de ocupación del puesto por:

- a) Desplazados.
- b) Aptos sin plaza.

- c) Concurso-oposición.
- d) Regularización de categorías por la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.
- e) Libre designación por la Empresa.

5.1.5. Desplazados.—Antes de convocar 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 del Servicio. Si el informe es desfavorable, entendiéndose en este caso que se le considera no apto para desempeñar adecuadamente las funciones encomendadas, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

Técnicas de Personal abrirá una ficha del personal en estas condiciones al objeto de poder cubrir las vacantes por riguroso orden.

5.1.6. Aptos sin plaza.—Es todo el personal que habiendo superado la puntuación mínima establecida en un concurso-oposición, no hubiese ocupado plaza objeto del concurso.

Técnicas de Personal abrirá una ficha del personal en estas condiciones, al objeto de poder cubrir las vacantes en un futuro por riguroso orden de puntuación.

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

- a) Niveles operacionales: dos meses.

Al término de dicho período de prueba, el Jefe del Servicio informará a Técnicas de Personal con objeto de clasificar al candidato, si fuese afirmativo. Si el informe fuese negativo, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo estudiará el caso y emitirá dictamen definitivo.

5.2. Formas de promoción.

5.2.1. Concurso-oposición.—Se cubrirán por este procedimiento las vacantes que se produzcan en la plantilla y que no se hubiesen ocupado por desplazados o aptos sin plaza.

5.2.2. Circunstancias que incapacitan para tomar parte en el concurso-oposición.—Además de la falta de concurrencia a los requisitos necesarios para optar, serán necesarias las siguientes circunstancias:

- a) Falta de aptitud física para el puesto de trabajo, según el Servicio Médico de la Empresa.
- b) Estar en situación de excedencia voluntaria a la finalización del plazo de admisión de solicitudes.

5.2.3. Provisión de vacantes por concurso-oposición.—Sólo podrán optar al concurso-oposición aquellos que posean la categoría exigida para cada puesto y que estén encuadrados dentro de una de las cuatro agrupaciones que se detallan a continuación:

- a) Organización.
Proceso de Datos.
Administración.
- b) Post-venta.
Comercial.
- c) Departamento Producción.
Secretaría Dirección.
Compras.
Control Calidad.
Inspección Calidad.
Departamento Ingeniería.
Departamento Relaciones Industriales.
Equipos Industriales y Obras.
- d) Proyectos.
Experiencias.

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

Se requerirá la autorización expresa de Dirección al personal directo que opte a categoría de indirecto.

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
Profesionales de oficio	
Especialista A	Especialista. Especialista «A».
Operario de tercera	Mozos Especialistas Almacén.

Categoría profesional de la vacante a cubrir	Categoría profesional de los productores que pueden optar
Operario de segunda	Operarios de tercera. Conductor «C».
Operario de primera	Operarios de segunda. Operarios de segunda.
Operario de primera «E»	Operarios de primera.
Administrativos	
Oficial de segunda	Auxiliares Administrativos.
Oficial de primera	Oficial de segunda.
Oficial de primera «A»	Oficial de primera.
Técnicos de Oficina	
Delineante de segunda	Auxiliar Técnico de Oficina.
Delineante de primera	Delineantes de segunda.
Técnicos de Laboratorio	
Analista de segunda	Auxiliares de Laboratorio.
Analista de primera	Analista de segunda.
Analista de primera «A»	Analista de primera.
Técnicos especializados	
Técnico Especialista de segunda.	Auxiliares Técnicos.
Técnico Especialista de primera.	Técnicos especialistas de segunda.
Técnico Especialista de primera «A»	Técnicos especialistas de primera. Técnicos de Organización de segunda.

Quando una plaza sacada a concurso-oposición quede desierta, se dará opción a los productores comprendidos en el grupo inmediato inferior.

Los ex alumnos de la Escuela de Aprendices, Escuelas Profesionales o de Cursillo de Formación podrán optar a todos los concursos del escalón inmediatamente superior al que les correspondiera por la aplicación de la presente Norma.

5.2.5. Anuncio del concurso-oposición.—La Empresa a través de los tablones de aviso específicos de concurso-oposición, anunciará las vacantes a puestos a cubrir por un período no inferior a cinco días laborables para la 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 a Técnicas de Personal.

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

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

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

a) Pruebas prácticas. A partir de la admisión de candidatos y en el plazo máximo de un mes, se celebrarán las pruebas prácticas, siempre con carácter eliminatorio, en el lugar que estime oportuno el Tribunal de examen.

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

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

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

5.2.8. Puntuación total del concurso-oposición.—Sobre la base de 100 puntos se establece la siguiente puntuación, que se distribuye como sigue:

	Plaza sin mando	Puntos
Procedencia de la Escuela de Aprendices, Centro de Formación Profesional o Cursillos de Formación ...	5	
Antigüedad en la Empresa. Un punto por cada tres años de antigüedad y hasta un máximo de	5	
Antigüedad en las categorías que dan derecho a presentarse al concurso-oposición. Un punto por cada año de antigüedad, en categoría de las mentadas ... hasta un máximo de	5	
Ocupación provisional de la plaza objeto de concurso, si el tiempo de ocupación del puesto es superior a dos meses	5	
Prueba práctica, hasta un máximo de	50	
Prueba teórica, hasta un máximo de	25	
Prueba psicotécnica, hasta un máximo de	5	

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

Presidente: Designado por la Dirección de la Empresa.

Vocales:

a) Un representante de la Dirección de la Empresa, normalmente el Jefe del Servicio o persona por el delegada, de la plaza/s o vacante/s objeto de concurso.

b) Dos representantes sindicales del grupo profesional de la plaza objeto del concurso. Dichos representantes serán miembros del Comité de Empresa.

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

El Tribunal podrá solicitar el asesoramiento que precise en casos concretos de órganos o personal de la Empresa o ajenos a la misma.

5.2.10. Plazo para ocupar el puesto.—Teniendo en cuenta las condiciones especiales para los mandos, en las demás plazas el plazo máximo de incorporación será de un mes, contando desde la fecha que se fije en el acta del Tribunal, que deberá tener en cuenta el plazo máximo de ciento quince días.

5.2.11. Cursos básicos para promoción.—En el caso de que existan productores que habiendo superado la prueba práctica no superen la teórica, o que estén en la ficha de aptos sin plaza, se procederá a la celebración de un cursillo, siempre que el grupo a formar sea de cinco a 10 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, con carácter preferente para ocupar una plaza vacante.

5.2.12. Promoción por llevar más de cuatro meses consecutivos o seis en un año alternos.—El personal que durante un período de cuatro meses consecutivos realice trabajo efectivo en grupo de categoría superior en el 75 por 100 de media mensual, respecto a las horas potenciales, se aumentará la categoría a la inmediata superior.

Durante un período de seis meses alternos dentro de un año natural, realice trabajo efectivo en categoría superior en el 50 por 100 de media mensual, respecto a las horas potenciales, se aumentará la categoría a la inmediata superior.

5.3. Regularización de categorías por la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo.—Además de las funciones encomendadas a esta Comisión en el artículo 8 de las Normas Generales para todos los Centros y las reseñadas como particulares para Barcelona, la Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo resolverá todas aquellas cuestiones que se le encomienden, sin salirse del marco de lo establecido en el presente Convenio.

5.4. Designación por la Dirección de la Empresa.

5.4.1. Libre designación.—La Dirección de la Empresa podrá proveer por libre designación las vacantes de:

- Vigilante y Cabo de Guardas.
- Encargado, Maestros y Jefe de Taller.
- Jefe Administrativo de 2.^a y 1.^a, Jefe de laboratorio de 2.^a y 1.^a
- Delineante Proyectista.
- Técnico organizador de 1.^a y Jefes Técnicos Especializados.
- Técnicos Titulados.
- Mandos Superiores.

5.4.2. Titulados de Grado Medio.—La Dirección de la Empresa dará preferencia en cuanto a la posibilidad de acceso a los puestos vacantes a Titulados de Grado Medio, al personal de la misma que ostente estas titulaciones, de acuerdo con sus aptitudes y con las reservas pertinentes en los casos que las circunstancias lo aconsejen.

5.4.3. Ingenieros y Licenciados.—La categoría de Ingeniero y Licenciado, en la que están incluidos los asimilados, figura en el Convenio con los niveles retributivos mínimos, establecidos en tres escalones que son:

- a) Desde la fecha de ingreso hasta cumplir los seis meses.
- b) Superados los seis meses y a proposición de su Jefe inmediato, con carácter inmediato pasará al escalón salarial 2.
- c) A juicio de la Dirección en base al libre criterio de la misma, en función de su plena adaptación.

Los niveles salariales de estos tres grupos figuran en la Tabla Salarial.

5.4.4. La Comisión Mixta de Tiempos y Puestos de Trabajo será informada de los ascensos de libre designación por la Dirección de la Empresa.

5.5. Norma de reconocimiento de derechos económicos.—Cualquier reconocimiento de derechos económicos de las funciones que se realizan se tendrá en cuenta:

5.5.1. Cambio del grupo de prima o premio.—Si se produce por:

- a) Cesión o traslado, se abonará desde la fecha en que se emita el parte del cambio de puesto de trabajo.

b) Revisión del puesto de trabajo, se abonará desde la fecha que se efectúe la comunicación a Técnicas de Personal.

5.5.2. Cambio de puesto de trabajo:

a) Se abonarán las percepciones de prima que correspondan al puesto de trabajo.

b) Las percepciones resultantes del cambio de categoría se abonarán con efectividad del 1 de julio de ese mismo año si la fecha inicial del cambio o revisión se produce en el primer semestre, y del 1 de enero del año siguiente si se produce en el segundo semestre.

5.5.3. Por promoción por concurso-oposición.—La efectividad de la categoría se reconoce desde el 1 de julio de ese mismo año si el concurso se resuelve con la firma del acta en el primer semestre y desde el 1 de enero del año siguiente si se resuelve en el segundo semestre.

5.6. Plan de formación permanente.—Por la Dirección de Relaciones Industriales se preparará un plan de formación previo a la promoción, además de la implantación de cursos de Formación Permanente de carácter preventivo y ocasional, de acuerdo con las previsiones y prioridades establecidas por la Dirección de la Empresa.

5.7. Formación Profesional.

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

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

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

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

5.7.3. Categoría profesional.—Las pruebas de aptitud no son

determinativas de la categoría profesional, que continuará siendo la de aspirante según su edad. Para unificar el sistema y evitar diferencia de trato entre el personal dedicado a funciones administrativas en general y las estrictas de taquimecanografía, mecanografía o perforación de fichas, se acuerda que los productores que se encuentren en el caso previsto en el anexo número 2 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica vigente, se les mantendrá la categoría de aspirantes, toda vez que las percepciones superen las mínimas legales, no ya de auxiliar, sino incluso de oficial de 2.ª.

Las percepciones serán las de las tablas salariales.

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

5.7.5. Cursillos desarrollados en otros Centros.—Los que se desarrollan fuera de las horas correspondientes a la jornada de trabajo ordinaria, la Empresa contribuirá únicamente a los gastos de inscripción, puesto que el productor durante su permanencia en fábrica percibirá la totalidad de sus emolumentos.

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

Norma número 6

ATENCIÓNES SOCIALES

6.1. Becas.—Para estudios medios y superiores de productores, se destinarán para el año 1981, 28.288 pesetas.

6.2. Fondo social.—Con destino al fondo social, la Empresa aportará la cantidad de 211.850 pesetas.

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

6.4. Larga enfermedad.—Los productores en esta situación percibirán las mismas percepciones que, los que están en servicio militar, de acuerdo con la tabla del anexo de este C.C.

Norma número 7
NIVELES SALARIALES DESDE 1-1-81

Grupo D.I. D.C.	I. Categoría	Salario Convenio		Adecuación Salarial		Pagas Extras		Total Fijo	Prima o Premio		Prima Calidad		Total Bruto	
		Mes	Año	Hora	Mes	Año	Julio	Dicbre.	Anual	Hora	Año	Hora	Año	Anual
I	I. Peón	M 43.884	526.608	24'521	4.234	50.808	43.884	43.884	665.184	58'739	121.707			786.891
II	I Especialista	M 45.562	546.744	28'680	4.952	59.424	45.562	45.562	697.292	60'767	125.910	5'974	12.376	835.580
	D.I. Especialista	M 45.562	546.744	26'768	4.622	55.462	45.562	45.562	693.332	69.165	143.309	5'974	12.378	849.019
	D.C. Especialista	M 45.562	546.744	26'276	4.537	54.444	45.562	45.562	692.312	76'893	159.322	5'974	12.378	864.012
	I. Ordenanza	E 45.562	546.744	34'656	5.984	71.808	45.562	45.562	709.676	60'767	125.910			835.866
	I. Reprodutor de Planos	E 47.370	568.440	22'436	3.874	46.488	47.370	47.370	709.668	60'767	125.910			835.576
III	I. Esp. "A", Mozo Esp. Alm.	M 45.562	546.744	27'649	4.774	57.288	45.562	45.562	695.156	62'368	129.226	6'699	13.880	838.267
	D.I. Especialista "A"	M 45.562	546.744	26'154	4.516	54.192	45.562	45.562	692.060	71'652	148.462	6'699	13.880	854.402
	D.C. Especialista "A"	M 45.562	546.744	26'050	4.498	53.976	45.562	45.562	691.844	80'601	167.005	6'699	13.880	872.729
	I. Aux. Ad. Lab. Téc. Esp. Téc. Of.	E 47.370	568.440	22'129	3.821	45.852	47.370	47.370	709.032	62'268	129.226			838.258
IV	I. Conductor "C"	M 47.370	568.440	22'141	3.823	45.876	47.370	47.370	709.056	64'686	134.030	6'699	13.880	856.966
	I. Oficial 3°	M 47.370	568.440	22'141	3.823	45.876	47.370	47.370	856.966	64'686	134.030	6'699	13.880	856.966
	D.I. Oficial 3°	M 47.370	568.440	19'986	3.451	41.412	47.370	47.370	704.592	75'137	155.683	6'699	13.880	874.155
	D.C. Oficial 3°	M 47.370	568.440	20'699	3.574	42.888	47.370	47.370	706.068	83'841	173.718	6'699	13.880	893.666
	I. Aux. Org. Alm. Teléf. Cap. Peón	E 47.370	568.440	28'836	4.979	59.748	47.370	47.370	722.928	64'686	134.030			856.958
V	I. Oficial 2°	M 48.812	585.744	21'788	3.762	45.144	48.812	48.812	728.512	66'807	138.425	7'977	16.529	883.466
	D.I. Oficial 2°	M 48.812	585.744	21'220	3.664	43.968	48.812	48.812	727.336	75'875	157.213	7'977	16.529	901.078
	D.C. Oficial 2°	M 48.812	585.744	21'998	3.798	45.576	48.812	48.812	728.944	84'909	175.931	7'977	16.529	921.404
	I. Vig. An. Lab. 2°, Com. Gest. 2° * Téc. Esp. 2° y Of. Adm. 2°	E 48.812	585.744	29'207	5.043	60.516	48.812	48.812	743.884	67'978	140.850			884.734
VI	I. Oficial 1°	M 50.851	610.212	19'361	3.343	40.116	50.851	50.851	752.030	68'814	142.582	8'932	18.508	913.120
	D.I. Oficial 1°	M 50.851	610.212	18'440	3.184	38.208	50.851	50.851	750.122	78'556	162.767	8'932	18.508	931.397
	D.C. Oficial 1°	M 50.851	610.212	19'176	3.311	39.732	50.851	50.851	751.646	86'807	179.865	8'932	18.508	950.019
	I. Cabo Guard. Cond. Capet. C. Gest. 1° An. Lab. 1°, Esp. Téc. Esp. 1°, Of. Ad. 1° E	50.851	610.212	28'297	4.886	58.632	50.851	50.851	770.546	68'814	142.582			913.128
	I. Deligente 2°	E 48.812	585.744	42'069	7.264	87.168	48.812	48.812	770.536	68'814	142.582			913.118
	I. Ayudante Operador	E 50.851	610.212	28'297	4.886	58.632	50.851	50.851	770.546	68'814	142.582			913.128
VII	I. Delin. 1° y Téc. Org. 2°	E 50.851	610.212	40'245	6.949	83.388	50.851	50.851	795.302	69'973	144.985			940.287
	I. Programador 3°	E 50.851	610.212	40'245	6.949	83.388	50.851	50.851	795.302	69'973	144.985			940.287
VIII	I. Of. 1°. E. Jefe Equipo	M 56.086	673.032	13'135	2.268	27.216	56.086	56.086	812.420	73'925	153.172	8'932	18.508	984.198
	D.I. Oficial 1° E.	M 56.086	673.032	10'905	1.883	22.596	56.086	56.086	807.800	85'694	177.559	8'932	18.508	1.003.867
	D.C. Oficial 1° E.	M 56.086	673.032	12'359	2.134	25.808	56.086	56.086	810.812	93'349	193.419	8'932	18.508	1.022.739
	I. Téc. Esp. 1° A. Of. Ad. 1° A. Anal. Laboratorio 1° A.	E 56.086	673.032	22'088	3.810	45.720	56.086	56.086	830.924	73'925	153.172			984.098
IX	I. Encargado	E 58.562	702.744	22'234	3.839	46.068	58.562	58.562	865.936	87'442	181.180			1.047.116
	I. Operador, Program. 2°	E 60.242	722.904	10'882	1.879	22.548	60.242	60.242	865.936	87'442	181.180			1.047.116
	I. Tec. Org. 1°	E 56.086	673.032	38'965	6.728	80.738	56.086	56.086	865.940	87'442	181.180			1.047.116
	I. Maestro 2°, Del. Proy., Jefe Ad. 2°, Jefe Téc. Esp. 2°	E 60.242	722.904	10'882	1.879	22.548	60.242	60.242	865.936	87'442	181.180			1.047.116
X	I. Maestro Tall. Del. Proy. A.	E 64.257	771.084	8'276	1.429	17.148	64.257	64.257	916.748	95'421	197.713			1.114.457
	I. Jefe Lab. 2°, Téc. Org. 1° A.	E 60.242	722.904	35'403	6.113	73.396	60.242	60.242	916.744	95'421	197.713			1.114.457
	I. Programador 1°	E 64.257	771.084	8'276	1.429	17.148	64.257	64.257	916.746	95'421	197.713			1.114.459
XI	I. Jefe Ad. 1°, Jefe Téc. Esp. 1°, Jefe Lab. 1°	E 64.257	771.084	46'355	8.004	98.048	64.257	64.257	995.846	100'139	207.489			1.203.135
	I. Jefe Org. 2°	E 64.257	771.084	46'355	8.004	96.048	64.257	64.257	995.645	100'139	207.489			1.203.135
	I. Jefe Taller	E 67.087	805.044	27'237	4.703	56.438	67.087	67.087	995.654	100'139	207.489			1.203.143
XII	I. Grad. Soc., Asist. Social	E 64.257	771.084	90'903	15.636	188.352	64.257	64.257	1.087.950	108'019	223.816			1.311.766
	I. Del. Proy. c/m., Jefe Org. 1°	E 67.087	805.044	71'780	12.394	148.728	67.087	67.087	1.087.946	108'019	223.816			1.311.762
	I. Perito, Asim. Perito, ATS, Aparej.	E 67.087	805.044	71'780	12.394	148.728	67.087	67.087	1.087.948	108'019	223.816			1.311.762
	I. Analista Programador	E 67.087	805.044	71'780	12.394	148.728	67.087	67.087	1.087.948	108'019	223.816			1.311.762
XIII	I. Ing. Licenc., As. Ing. hasta 6 meses	E 76.382	916.584		3.255	39.060	76.382	76.382	1.108.408		121.348			1.129.756
	I. Idem. superado prueba 6 meses	E 76.382	916.584		3.255	39.060	76.382	76.382	1.108.408		121.428			1.239.836
	I. Ing., Licenciado, Asimil.	E 76.382	916.584		3.255	39.060	76.382	76.382	1.108.408		242.534			1.350.946

Norma número 8
FABRICAS BARCELONA - ENERO 1981 .

Fcas. Barcelona MNETO 1.981

VALOR HORA PRIMA ACTIVIDAD = 60 ; A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO											
GRUPO	M. O. MENSUAL D I R E C T O S	GRUPOS							9º		
		2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º			
II	ESPECIALISTA	60,578	67,908	74,140	81,316	88,333	97,325			Este valor es fijo y abonable por horas de presencia, sin que sobre él influya la actividad alcanzada ni el coeficiente de valoración de Méritos personal.	
III	ESPECIALISTA A	60,578	62,071	68,283	75,459	82,502	91,489				
IV	OFICIAL 3º		62,071	62,829	70,003	77,020	86,019				
V	OFICIAL 2º			62,829	63,213	70,231	79,242	88,128			
VI	OFICIAL 1º				63,213	63,223	72,241	76,389			
VIII	OFICIAL 1º E.					63,223	63,673	68,498			
IX	OFICIAL 1º Percepciones								9,306		Prima Individual y Colectiva
	OFICIAL 1º E 25 años.								62,732		
Fendien- tes para interva- los de actividad.	PRIMA INDIVIDUAL										
	Hasta Ao. 65		0,733	0,755	1,019	0,812	0,940	0,940	0,940		
	" " 78		1,231	1,452	1,803	2,151	2,658	3,124	3,124	0,816	Hasta Ao. 65
	Más de " 78		1,812	1,974	2,044	2,522	2,783	3,005	3,005		
	PRIMA COLECTIVA										
	Más de Ao. 60		1,813	2,059	2,335	2,411	2,620	2,761	2,761	2,831	Más de Ao. 65

Norma número 9
FABRICAS BARCELONA - ENERO 1981

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

GRUPO	M. O. MENSUAL INDIRECTOS	GRUPOS									
		1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	
I	PEON	51,620	53,962	61,129							Este valor es fijo y abonable por horas de presencia, sin que sobra el influya la actividad alcanzada ni el coeficiente de Valoración de Méritos personal.
II	ESPECIALISTA	51,620	53,648	60,813	65,714	74,532	82,992				
III	ESPECIALISTA A		53,648	54,758	61,357	68,119	76,364	85,974			
IV	OFICIAL 3º CONDUCTOR "C"			54,758	55,834	63,718	66,600	80,909			
V	OFICIAL 2º				55,834	56,354	65,694	74,184	83,801		
VI	OFICIAL 1º					56,354	56,527	66,116	70,004		
VIII	OFICIAL 1º B						56,527	56,445	59,578		
IX	OFICIAL 1º Percep.									9,306	
	OFICIAL 1º E 25 años.									62,732	
	Pendientes para inter valos de actividad.	Hasta Ac. 65	0,617	0,617	0,599	0,623	0,699	0,739	0,764	0,788	0,816
		Más de Ac. 65	1,009	1,009	1,154	1,134	1,739	2,147	2,375	2,601	2,831

Norma número 10
FABRICAS BARCELONA - ENERO 1981

VALOR HORA PREMIO PERSONAL EMPLEADO A DIFERENTES GRUPOS DE TRABAJO AC = 60 ; C = 1												
GRUPOS	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º	11º	12º	
II	53,648	54,841	56,125	57,258								
III	53,648	54,758	56,040	57,775	59,430	61,619						
IV		54,758	55,834	57,599	59,946	61,400						
V			55,834	56,374	57,746	60,750	74,992					
VI				56,374	56,527	56,939	71,178	76,433	82,580	90,677	100,823	
VII					56,527	56,654	70,914	76,173	81,426	90,474	100,288	
VIII						56,654	59,573	70,924	74,558	87,661	105,894	
IX							* 9,306 59,573	* 9,306 62,732	* 9,306 71,060	* 9,306 85,334	* 9,306 91,670	
X								* 9,306 62,732	* 9,306 69,670	* 9,306 86,148	* 9,306 103,960	
XI									* 9,306 69,670	* 9,306 73,371	* 9,306 91,179	
XII										* 9,306 73,371	* 9,306 80,189	
Fondientes para intervalor de actividad.	Hasta Ac. 65 Más de Ac. 65	0,617 1,009	0,599 1,154	0,623 1,434	0,699 2,027	0,739 2,147	0,764 2,375	0,788 2,601	0,816 2,831	0,841 3,061	0,863 3,287	0,890 3,517

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

Norma número 11
SERVICIO MILITAR Y LARGA ENFERMEDAD 1981

GRUPO	CATEGORIAS	Valor mensual aparte de las pagas de Julio y Diciembre
I	Peón	17.431,62
II	I Especialista	17.932,27
	DI Especialista	17.602,24
	DC Especialista	17.517,30
	I Ordenanza	18.963,75
III	I Reproductor de Plenos	18.662,51
	I Especialista A, Mozo Especialista Almacén	17.753,57
	DI Especialista A	17.496,52
	DC Especialista A	17.478,92
IV	I Auxil. Admivo., Laborat., Téc. Ofic., T. Espdo.	18.608,87
	I Oficial 3º, Conductor C	18.365,13
	DI Oficial 3º	18.993,08
	DC Oficial 3º	16.116,83
V	I Aux. Org., Almacenero, Telefonista, Cap. Peón	17.521,89
	I Oficial 2º	15.894,13
	DI Oficial 2º	15.586,40
	DC Oficial 2º	15.731,51
VI	I Vigilante	18.384,02
	I Anal. Laborat. 2º, Comis. Gest. 2º, Téc. Esp. 2º	16.991,04
	I Of. Admivo. 2º	16.991,04
	I Oficial 1º	15.607,36
VII	DI Oficial 1º	15.448,31
	DC Oficial 1º	15.575,36
	I Deliniente 2º	17.604,99
	I Conductor, Cap. Esptas., Téc. Espd. 1º, Of. Adm. 1º	17.149,87
VIII	I Anal. Laborat. 1º, Comis. Gest. 1º, Ayud. Operador	17.149,87
	I Cabo Guardas	16.635,73
	I Deliniente 1º, Téc. Org. 2º, Programador 3º	17.145,89
	I Oficial 1º E, Jefe de Equipo	14.864,74
IX	DI Oficial 1º E	14.500,29
	DC Oficial 1º E	14.750,78
	I Téc. Espdo. 1º A, Of. Adm. 1º A, Analista Lab. 1º A	16.427,05
	I Encargado	16.153,77
X	I Téc. Organización 1º	16.568,79
	I Operador, Programad. 2º, Maestro 2º, Dñe. Pry.	15.873,72
	I Jefe Admivo. 2º, Jefe Téc. Espdo. 2º	15.873,72
	I Maestro Teller, Di. Proy. A, Programador 1º	15.278,83
XI	I Jefe Laboratorio 2º, Téc. Organ. 1º A	15.946,01
	I Jefe Admivo. 1º, Jefe Téc. Esp. 1º, Jefe Org. 2º	15.958,89
	I Jefe Laboratorio 1º	15.958,89
	I Jefe Teller	15.487,25
XII	I Graduado Social, Asistente Social	16.991,63
	I Dñe. Proy. c/m, Jefe Org. 1º, Perito y Asimil.	16.519,98
	I A.T.S., Aparejador, Analista Programador	16.519,98

Acta Comité Intercentros
ASISTEN

Representación de la Dirección: Don Oscar Maraver, don Alfredo Llanos y don Manuel Ceinos.

Representación de los Trabajadores: Don Gregorio Huertas, don Carlos Sánchez, don L. Martín Alguacil, don Ramón Arcas, don Carmelo García, don Francisco Cantera, don José Cano García, don Antonio Bonavila, don Cándido Rodríguez, don José L. Arias, don Jesús Montejaño, don José Nevado, don José Villegas (suplente), don A. García Moro (suplente), don Manuel Pérez Vera (asesor CC.OO) y don José Cutillas (Asesor UGT).

Siendo las diez horas del día 21 de julio de 1981, se reúnen la Dirección de la Empresa así como el Comité Intercentros anteriormente al margen reseñados, llegando a siguiente acuerdo:

1. El artículo 2 del capítulo II de la parte general del Convenio anteriormente citado, en su primer párrafo, en lo que a denuncia del mismo se refiere, deberá decir lo siguiente:

«La denuncia del presente Convenio podrá realizarse tanto por la representación de la Empresa como por la de los trabajadores, siendo ésta última a estos efectos el Comité Intercentros a que se refiere el anexo 3 de dicho Convenio.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral competente, si la parte que lo denuncia es el Comité Intercentros; y a éste y a dicha Autoridad Laboral competente si es la representación de la Empresa quien lo denuncia.

La citada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses previa a la terminación del periodo de vigencia del mismo.»

El artículo 2 del anexo número 3 del citado Convenio en su primer párrafo debe decir lo siguiente:

«Se reconoce un único Comité Intercentros, que representará a todas las Empresas relacionadas en el presente Convenio, capítulo I, artículo 1º, 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.»

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión a las once horas del día y la fecha arriba indicados.

Acta Convenio

ASISTEN

Representación de la Dirección: Don Oscar Maraver, don Manuel Ceinos, don Gerardo García de Eulate, don Alfredo Llanos, don Mariano Garrido, don Carlos García, don Ramón Pomarol, don Victorino Herrero, don Juan José López y don Antonio Chinchilla.

Representación de los Trabajadores: Don Gregorio Huertas, don Carlos Sánchez, don José Hernández, don Francisco Cantera, don José Villegas, don García Trujillano, don Josep Ferrer, don J. Luis Arias, don Angel García, don José Cano, don Antonio Bonavilla, don J. García García y don Miguel Almirón. Siendo las once horas del día 21 de julio de 1981, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio de «Enasa», «Jorsa» y «Matacás» para 1981, cuyos componentes vienen anteriormente reseñados, llegando al siguiente acuerdo:

1. El artículo 2 del capítulo II de la parte general del Convenio anteriormente citado, en su primer párrafo, en lo que a denuncia del mismo se refiere, deberá decir lo siguiente:

«La denuncia del presente Convenio podrá realizarse tanto por la representación de la Empresa como por la de los trabajadores, siendo esta última a estos efectos el Comité Intercentros a que se refiere el anexo 3 de dicho Convenio.

La denuncia deberá formalizarse mediante escrito, que se dirigirá a la Dirección de la Empresa y a la Autoridad Laboral competente, si la parte que lo denuncia es el Comité Intercentros; y a éste y a dicha Autoridad Laboral competente si es la representación de la Empresa quien lo denuncia.

La citada denuncia deberá formalizarse y comunicarse con una antelación mínima de tres meses previa a la terminación del periodo de vigencia del mismo.»

2. El artículo 2 del anexo número 3 del citado Convenio, en su primer párrafo, debe decir lo siguiente:

«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.»

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las trece treinta horas del día y la fecha arriba indicados.

25780 *CORRECCION de errores de la Resolución de 17 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se autoriza al Hospital Provincial de Madrid a obtener y utilizar para injertos y trasplantes ojos procedentes de fallecidos.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 240, de fecha 7 de octubre de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 23542, en el apartado segundo de la Resolución de referencia, donde dice: «Proveer un equipo móvil»; debe decir: «Poseer un equipo móvil ...».

25781 *CORRECCION de errores de la Resolución de 17 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se autoriza al Hospital Universitario de la Facultad de Medicina de Sevilla a obtener y utilizar para injertos y trasplantes ojos procedentes de fallecidos.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 240, de fecha 7 de octubre de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 23541, en el apartado segundo de la Resolución de referencia, donde dice: «Proveer un equipo móvil»; debe decir: «Poseer un equipo móvil ...».

25782 *CORRECCION de errores de la Resolución de 17 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se autoriza al Hospital Clínico Universitario de Salamanca a obtener y utilizar para injertos y trasplantes ojos procedentes de fallecidos.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado»

do» número 240, de fecha 7 de octubre de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 23542, en el apartado segundo de la Resolución de referencia, donde dice: «Proveer un equipo móvil»; debe decir: «Poseer un equipo móvil ...».

25783 *CORRECCION de errores de la Resolución de 17 de julio de 1981, de la Secretaría de Estado para la Sanidad, por la que se autoriza a la clínica «Puerta de Hierro», de Madrid, a obtener y utilizar para injertos y trasplantes ojos procedentes de fallecidos.*

Advertido error en el texto remitido para su publicación de la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 240, de fecha 7 de octubre de 1981, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 23544, en el apartado segundo de la Resolución de referencia, donde dice: «Proveer un equipo móvil»; debe decir: «Poseer un equipo móvil ...».

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

25784 *RESOLUCION de 10 de septiembre de 1981, de la Delegación Provincial de Orense, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de exploración que se cita.*

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Orense hace saber que ha sido otorgado el siguiente permiso de exploración:

Número, 4.292; nombre, «Baltar» mineral, recursos de la Sección C); cuadrículas, 970; meridianos, 7º 44' y 7º 59' W; paralelos 42º 00' N. y frontera con Portugal.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 81 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978.

Orense, 10 de septiembre de 1981.—El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.

25785 *RESOLUCION de 5 de octubre de 1981, de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, por la que se califica al Centro del Medio Ambiente Industrial de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Valencia como Entidad colaboradora de ámbito regional en materia de medio ambiente industrial y se acuerda su inscripción en el Registro Especial al efecto.*

Cumplidos los requisitos necesarios en el expediente incoado para calificación del Centro del Medio Ambiente Industrial de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Valencia.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 735/1975, de 5 de octubre, y en la Orden ministerial de 25 de febrero de 1980, ha resuelto:

Calificar al Centro del Medio Ambiente Industrial de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Valencia como Entidad colaboradora de ámbito regional en materia de medio ambiente industrial, acordando su inscripción como tal en el Registro Especial dependiente de esta Dirección General.

Lo que comunico a VV. SS. para su conocimiento y efectos. Madrid, 5 de octubre de 1981.—El Director general, Juan Luengo Vallejo.

Sres. Delegados provinciales del Ministerio de Industria y Energía.

25786 *RESOLUCION de 15 de octubre de 1981, de la Dirección General de Minas, por la que se hace público el otorgamiento del permiso de investigación minera que se cita.*

Por la Dirección General de Minas, con fecha 15 de los corrientes ha sido otorgado el siguiente permiso de investigación: