

Estados, y quedarán terminadas en el plazo de doce meses, contados a partir de la misma fecha. La puesta en riesgo de la totalidad de la parcela quedará concluida antes de un año a partir de la terminación de las obras.

4.ª La Administración no responde del caudal que se concede. El concesionario queda obligado a presentar en la Comisaría de Aguas del Guadalquivir, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de notificación de la concesión, un proyecto de monto que limite el caudal al máximo cuya derivación se autoriza, decidiendo quedar concluidas las obras correspondientes al mismo dentro del plazo general señalado en la concesión anterior.

No podrán establecerse derivaciones en la tubería de impulsión antes de pasar las aguas por el módulo limitador de caudal que prescribe el párrafo precedente.

5.ª La inspección y vigilancia de las obras e instalaciones, tanto durante la construcción como en el periodo de explotación del aprovechamiento, quedarán a cargo de la Comisaría de Aguas del Guadalquivir, siendo de cuenta del concesionario las remuneraciones y gastos que por dichos conceptos se originen, de acuerdo con las disposiciones vigentes, debiendo darse cuenta a dicho organismo del principio de los trabajos. Una vez terminados, y previo aviso del concesionario, se procederá a su reconocimiento por el Comisario Jefe de Aguas o Ingeniero en quien delegue, levantándose acta en la que conste el cumplimiento de estas condiciones, sin que pueda comenzar la explotación antes de aprobar este acta la Dirección General de Obras Hidráulicas.

6.ª Se concede la ocupación de los terrenos de dominio público necesarios para las obras. En cuanto a las servidumbres legales, podrán ser decretadas por la autoridad competente.

7.ª El agua que se concede queda adscrita a la tierra, quedando prohibida su enajenación, cesión o arriendo, con independencia de aquella.

8.ª La Administración se reserva el derecho de tomar de la concesión los volúmenes de agua que sean necesarios para toda clase de obras públicas, en la forma que estime necesario, pero sin perjudicar las obras de aquella.

9.ª Esta concesión se otorga a perpetuidad, sin perjuicio de tercero y salvo el derecho de propiedad, con la obligación de ejecutar las obras necesarias para conservar o sustituir las servidumbres existentes.

10.ª Esta concesión se entenderá otorgada como provisional y a título precario para los riesgos del periodo comprendido entre primero de julio y 30 de septiembre, pudiendo, en consecuencia, ser reducido o suprimido en su totalidad el caudal en ese periodo, lo cual se comunicará en momento oportuno por la Comisaría de Aguas del Guadalquivir al Alcalde de Baza, para la publicación del correspondiente edicto para conocimiento de los regantes.

Esta concesión queda sujeta al pago del canon que en cualquier momento pueda establecerse por el Ministerio de Obras Públicas con motivo de las obras de regulación de la corriente del río realizadas por el Estado.

Cuando los terrenos que se pretende regar queden en su día dominados por algún canal construido por el Estado, quedará caducada esta concesión, pasando a integrarse aquellos en la nueva zona regable y quedando sujetos a las nuevas normas económico-administrativas que se dicten con carácter general.

11. Queda sujeta esta concesión a las disposiciones vigentes o que se dicten relativas a la industria nacional, contrato y accidentes del trabajo y demás de carácter social.

12. El concesionario queda obligado a cumplir, tanto en la construcción como en la explotación, las disposiciones de la Ley de Pesca Fluvial para conservación de las especies.

13. El depósito constituido quedará como fianza a responder del cumplimiento de estas condiciones, y será devuelto después de ser aprobada el acta de reconocimiento final de las obras.

14. El concesionario queda obligado, antes de proceder al cruce en sifón de la línea del ferrocarril de Linares a Almería a obtener la correspondiente autorización de la División Inspectora de la RENFE y llevar a efecto las obras con sujeción a las condiciones que por esta División Inspectora se le impongan.

15. Caducará esta concesión por incumplimiento de estas condiciones y en los casos previstos en las disposiciones vigentes, declarándose aquella según los trinites señalados en la Ley y Reglamento de Obras Públicas.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 21 de octubre de 1961. — El Director general, P. Briones.

Sr. Comisario Jefe de Aguas del Guadalquivir.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el texto del Convenio colectivo sindical adoptado por las representaciones económica y social pertenecientes a la «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.»*

Visto el Convenio colectivo adoptado por las representaciones económica y social de la «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.» en el Sindicato del Metal de Barcelona; y

Resultando que en 7 de octubre último la Comisión designada para deliberar sobre el mencionado Convenio acordó por unanimidad su aprobación, introduciendo sobre el día 14 de marzo de 1959 las modificaciones que la práctica experimental aconseja y complementos recíprocos para una mayor equidad de los intereses pactantes, entre los cuales resalta el volumen salarial, tanto en base como en estímulos suplementarios a la eficiencia de rendimientos en producción y calidad; la formación profesional, para un mejor adiestramiento en los oficios básicos de cada ciclo técnico; la previsión adicional, mediante pólizas para el seguro de vida; las prestaciones extraordinarias, en caso de fallecimiento por accidente; la Cooperativa de viviendas, en localidades donde radiquen Centros de trabajo pertenecientes a la Empresa, y la concesión de créditos para fomento de accionariado entre el potencial humano que presta servicio a la misma;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se remite a este Centro directivo el texto de dicho Convenio con fecha 23 del referido mes, informando su alcance y trascendencia en el orden tutelar, al mismo tiempo que reitera la circunstancia de que las mejoras económicas otorgadas al personal no repercutirán en el precio básico de los productos elaborados por la citada Entidad;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por la Comisión y Ponencias deliberantes en el referido Convenio y, además, que sus estipulaciones marcan un hito singular en el ordenamiento pecuario, tanto a la parte relativa al contrato de trabajo como a la previsión tutelar complementaria, circunstancias que justifican la aprobación del referido texto, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1953, máxime cuando el mismo tiende a una eficiencia colectiva para ambos estamentos laborales y no contraviene preceptos de superior rango administrativo ni lesiona intereses de carácter general;

Considerando que la unanimidad del pacto y el hecho de que sus mejoras se compensen bilateralmente, sin alterar los precios básicos del sector económico, como determina la Orden de 24 de enero de 1959, justifica su aprobación y, por tanto,

Esta Dirección General, en uso de las facultades que le conceden las mencionadas disposiciones, ha resuelto:

1.ª Aprobar el Convenio colectivo adoptado por las representaciones legales constituidas para tal fin entre la Empresa «Sociedad Española de Automóviles de Turismo, S. A.», y su personal, con fecha 7 de octubre de 1959.

2.ª Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» una vez firme, de conformidad con el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1953, y

3.ª Contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según determina el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1953, modificado por Orden de 24 de enero de 1959.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 9 de noviembre de 1961.—El Director general, Luis Filgueira.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

### SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AUTOMOVILES DE TURISMO, SOCIEDAD ANONIMA» (S. E. A. T.)

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### AMBITO TERRITORIAL

Artículo 1.º De acuerdo con lo establecido en el artículo cuarto, apartado c), de la Ley de 24 de abril de 1953, y en el artículo séptimo, apartado primero, de la Orden de 23 de

Julio de 1953, el ámbito es el de Empresa y afecta a todos sus Centros de trabajo, con inclusión de oficinas, Delegaciones y sucursales.

#### ÁMBITO PERSONAL

Art. 2.º El Convenio afecta a la totalidad de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de la «S. E. A. T.», excepto a los Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores que se hallan excluidos por propia libre y expresa voluntad, manifestada por unanimidad en la forma pertinente.

Se hallan incluidos los aspirantes, botones y pinchas, excluyéndose los aprendices.

Afectará, asimismo, a todos los productores que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

#### VIGENCIA

Art. 3.º Entrará en vigor, una vez aprobado, desde el día de su firma venciendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1963. En caso de que la firma tenga lugar en la primera decena de octubre de 1961 tendrá efectos retroactivos desde primero de dicho mes.

Art. 4.º No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, la gratificación de beneficios correspondiente al año 1961 se determinará para toda la Sociedad, según la fórmula de Factoría y de acuerdo con los salarios y sistema de distribución establecidos en el primer Convenio colectivo.

#### PRÓRROGA

Art. 5.º El Convenio se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a su extinción.

#### CAUSAS DE REVISIÓN

Art. 6.º Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que den lugar a que la totalidad de las mejoras concedidas por las citadas disposiciones sea superior a la totalidad de las concedidas por este Convenio.

Art. 7.º Será, asimismo, causa de revisión el hecho de que se produzcan modificaciones sustanciales en las instalaciones, medios de producción ó en la organización del trabajo.

#### COMPENSACIÓN

Art. 8.º Las mejoras económicas establecidas por el presente Convenio serán absorbibles o compensables con las mejoras económicas que pudieran establecerse por disposición legal.

#### COMISIÓN MIXTA

Art. 9.º En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado segundo del artículo quinto de la Orden de 22 de julio de 1953 se establece que para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido se creará en un plazo de diez días, desde la aprobación del Convenio, una Comisión supervisora, formada por tres representantes designados por la Empresa y tres productores designados por los Jurados de Empresa, la cual actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva de trabajo.

Art. 10. El cometido de la Comisión consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Art. 11. En el supuesto de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad de sus miembros deberá hacer constar en su informe los votos particulares con sus fundamentaciones.

### CAPITULO II

#### Régimen de trabajo

##### JORNADA REDUCIDA DE VERANO

Art. 12. El personal renuncia a la jornada reducida de verano con todas las consecuencias jurídicas que ello comporta, considerándose compensado con las mejoras del presente Convenio.

Cualquier beneficio que para el personal obrero pudiera derivarse de posibles modificaciones en el régimen de descanso retribuido se hará igualmente extensivo a empleados y subalternos.

#### TRASLADOS VOLUNTARIOS DE PERSONAL

Art. 13. La Empresa podrá acceder a las peticiones de traslado del personal en el supuesto de que exista vacante en la categoría y especialidad correspondientes en el Centro al que se solicite el traslado, y que no se perjudique la producción y el buen orden en el Centro de procedencia.

A estos efectos, cuando se proceda a la apertura de un nuevo centro de trabajo, la Empresa le pondrá en conocimiento del personal de los centros de trabajo en funcionamiento para que puedan efectuar peticiones de traslado aquellos que lo deseen.

Art. 14. Para acordar el traslado será preciso que el productor lo solicite por escrito, justificando las causas familiares, de salud u otras análogas que motiven la petición.

Será condición indispensable que el solicitante se comprometa a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Art. 15. Es requisito indispensable para el traslado que el productor sea declarado apto para el nuevo puesto de trabajo mediante examen de suficiencia en el centro de destino.

Art. 16. Transcurrido un mes de prueba en el nuevo puesto, si aquella es favorable el productor causará alta, y de no serlo, se reincorporará al centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Art. 17. En los dos supuestos del artículo anterior, el productor conservará la antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Art. 18. Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos anteriores, los productores podrán solicitar de la Dirección de su centro de trabajo la posibilidad de optar a las vacantes a cubrir por concurso o a los puestos de nueva creación de otro centro de trabajo mediante su asistencia a los concursos que se convoquen.

#### EXCEDENCIAS

Art. 19. Al productor que se le conceda una excedencia no se le reservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacante, un puesto de su categoría. En el caso contrario, podrá asignarse hasta que ésta se produzca un cometido de categoría inferior, conservándose únicamente las consideraciones y el salario de su categoría real.

### CAPITULO III

#### Clasificación profesional

##### CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 20. Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la Empresa, y sin perjuicio de la atribución a cada uno de los productores de la categoría profesional que le corresponda según la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, se procede a establecer una nueva clasificación por grupos comprensivos cada uno de ellos de diversas denominaciones profesionales.

Art. 21. Independientemente de la categoría de Personal superior, formado por Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores, se establecen las siguientes categorías:

##### A) Mandos intermedios:

- a) Jefes de primera y asimilados.
- b) Jefes de segunda y asimilados.
- c) Encargados de Taller y asimilados.

- B) Primera categoría.
- C) Segunda categoría.
- D) Tercera categoría.
- E) Cuarta categoría.
- F) Quinta categoría.

##### Art. 22. Jefes de primera y asimilados.

##### La componen:

- Peritos industriales.
- Jefes de Taller.
- Maestros de Taller.
- Ayudantes de Ingeniero de primera.
- Jefes de primera técnicos, administrativos y de organización.
- Jefes de primera de Sección de Laboratorio.

**Art. 23. Jefes de segunda y asimilados.**

La integran:

Ayudantes de Ingeniero de segunda.  
Maestros de segunda.  
Jefes de segunda técnicos, administrativos y de organización.  
Jefes de segunda de Sección de Laboratorio.  
Jefes de Despacho de Aduanas.  
Delineantes proyectistas.  
Dibujantes proyectistas.  
Jefes de cocina.  
Ayudantes técnicos sanitarios con mando o de servicios especiales.

Los Delineantes y Dibujantes proyectistas podrán optar a vacantes que se produzcan de Ayudantes de Ingeniero de primera o Jefes de primera técnicos.

**Art. 24. Encargados de Taller y asimilados.**

La integran:

Encargados de Taller.  
Oficiales de primera especiales de Verificación, Cronometra-  
dores y Preparadores de trabajo.  
Ayudantes técnicos sanitarios.  
Asistentes sociales.  
Encargados de personal no cualificado (a extinguir).

**Art. 25. Primera categoría.**

La componen:

**EMPLEADOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS**

Oficiales de primera técnicos, administrativos y de Organi-  
zación.  
Despachantes de Aduanas.  
Delineantes de primera.  
Analistas de primera de Laboratorio.  
Fotógrafos.

**SUBALTERNOS**

Guarda mayor.  
Conductores-probadores.

**OBREROS**

Oficiales de primera.

**Art. 26. Segunda categoría.**

La componen:

**EMPLEADOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS**

Oficiales de segunda, técnicos, administrativos y de Organi-  
zación.  
Delineantes de segunda.  
Analistas de segunda de Laboratorio.  
Dependientes de Aduanas.  
Enfermeras.  
Capataces de especialistas.

**SUBALTERNOS**

Cabos de guardas.  
Conductores.  
Guardas jurados.  
Vigilantes.  
Conserjes.  
Almaceneros.  
Dependientes principales de economato.

**OBREROS**

Oficiales de segunda.

**Art. 27. Tercera categoría.**

Comprende:

**EMPLEADOS TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS**

Auxiliares administrativos.  
Auxiliares de Laboratorio.  
Calcedores.  
Reproductores de planos.  
Capataces de peones.

**SUBALTERNOS**

Ordenanzas.  
Porteros.

Telefonistas.  
Listeros.  
Dependientes auxiliares de economato.  
Cocineros auxiliares.  
Personal auxiliar de Cocina y Comedor.

**OBREROS**

Oficiales de tercera (masculinos y femeninos).  
Especialistas (masculinos y femeninos).

**Art. 28. Cuarta categoría.**

Peones ordinarios (masculinos y femeninos).

**Art. 29. Quinta categoría.****PERSONAL EN FORMACION**

Pinches.  
Aspirantes.  
Botones.

**ESPECIALIDADES**

**Art. 30.** Se establecen para las categorías primera y segunda unos grupos de especialidades al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido, en su propio beneficio y en el de la producción, sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos.

**Art. 31.** En las plantillas se fijara la especialidad que corresponde a los diversos puestos de trabajo, y en lo sucesivo para cubrir las vacantes que se produzcan será preciso haber sido declarado apto en la especialidad correspondiente.

**Art. 32.** No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, en tanto no exista suficiente número de empleados con especialización adquirida, la Empresa rubricará las vacantes que se produzcan con el personal que juzgue más idóneo.

**Art. 33.** Las especialidades del Grupo Técnico son las siguientes:

Proyecto y delineación.  
Verificación.  
Organización.  
Traducción técnica.  
Mecanización administrativa.  
Laboratorio.  
Taller.  
Materiales.  
Obras.

**Art. 34.** Las especialidades del Grupo Administrativo son las siguientes:

Administración.  
Personal.  
Materiales.  
Ventas.  
Secretarías.

**Art. 35.** El Grupo Obrero comprende a los profesionales de oficio, incluidos los Oficiales de tercera, y sus especialidades son las siguientes:

Preparador de máquinas.  
Mecánico.  
Electricista.  
Chapista.  
Pintor.  
Tapicero.  
Verificador.  
Tornero.  
Fresador.  
Rectificador.  
Afilador.  
Ajustador.  
Tratador térmica.  
Galvanizador.  
Pulidor.  
Forjador.  
Soldador.  
Calderero.  
Pintor de obras.  
Albañil.  
Carpintero.  
Fontanero.  
Maquinista.  
Fozonero.  
Tala-bartero.

Art. 36. Las especialidades del Grupo de Personal Subalterno serán las definidas en la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica, no estimándose oportuno por el momento establecer nuevas clasificaciones.

#### INGRESO DE NUEVO PERSONAL

Art. 37. Los ingresos de nuevo personal se llevarán a efecto normalmente por las categorías mínimas. Se procederá únicamente al ingreso de personal en categorías superiores una vez agotado el procedimiento de concurso o en los casos en que, por necesidades perentorias y extraordinarias, se determinase así por la Empresa, con la limitación que se especifica en el artículo 59. Quedan excluidas de este requisito las categorías a) y b) del Grupo de Mandos Intermedios.

Art. 38. El periodo de prueba para todo el personal de nuevo ingreso será de seis meses.

Durante el periodo de prueba tanto el productor como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

Art. 39. Durante el periodo de prueba el productor sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la categoría para la que hubiese sido contratado, y, en su caso, en proporción a los días trabajados. Se exceptúa el personal contratado como Peón para especializar, que ingresará en la cuarta categoría, el cual pasará a la letra a) de la tercera al finalizar los cien días de especialización, ascendiendo a la letra b) al término de los seis meses, contados a partir de su fecha de ingreso en la S. E. A. T.

Art. 40. Con anticipación de ocho días al término del periodo de prueba, la Empresa comunicará por escrito al productor afectado su decisión en cuanto al ingreso definitivo en la misma, condiciones salariales y clasificación profesional. La no recepción por el productor de la comunicación escrita de la Empresa participando el ingreso antes de terminar el periodo de prueba presupondrá la rescisión del contrato de trabajo.

#### ASCENSOS

Art. 41. Los ascensos a las categorías de Jefes de primera y Asimilados, Jefes de segunda y Asimilados y Encargados de Taller y Asimilados, serán efectuados libremente por la Empresa, eligiendo entre los técnicos, empleados y obreros que hubieran sido declarados «aptos para el ascenso» en concurso previo o en curso de capacitación organizado por la Empresa.

Art. 42. Los ascensos en las restantes categorías se efectuarán según el siguiente reparto:

- a) Ochenta por ciento por concurso.
- b) Veinte por ciento por libre designación de la Empresa

Art. 43. En cualquiera de los casos, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación, pero a pesar de ello se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba en la nueva categoría, de tres meses para todo el personal, excepto para el titulado o con mando, que será de seis meses.

Art. 44. Cuando un productor no obtuviese la confirmación de la nueva categoría al término del periodo de prueba, quedará incapacitado para ser ascendido por concurso o libre designación durante el plazo de un año, a partir de la fecha en que se dé por concluida la prueba.

Art. 45. La Empresa convocará anualmente concursos que permitan clasificar al personal que reúna las condiciones requeridas para cubrir por ascenso las plazas que posiblemente puedan quedar vacantes durante el año.

Los concursos serán para las especialidades que en cada caso se concreten

Todo productor podrá presentarse indistintamente a varios concursos de diferentes especialidades.

Art. 46. La Empresa podrá organizar cursos de capacitación, a los que podrán asistir todos los productores que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requirieran en cada caso.

Art. 47. Para cada concurso existirá un programa, bajo el cual podrán prepararse los productores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre.

Art. 48. Los programas y pruebas a realizar para estos concursos, así como los baremos de puntuación, se harán públicos con una anticipación mínima de treinta días.

Art. 49. Podrán presentarse a los concursos todos los productores que cumplan las siguientes condiciones:

#### PARA PLAZAS DE MANDO INTERMEDIO

Pertener a la categoría inmediatamente inferior con una antigüedad mínima de seis meses.

#### PARA PLAZAS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y OBREROS (de 1.ª y 2.ª categoría)

a) Pertener a la categoría inmediatamente inferior del mismo Grupo de especialidades (Técnico, Administrativo u Obrero), con antigüedad mínima de tres meses.

b) Pertener a la misma categoría de cualquier otro Grupo de especialidades, incluidas las de Subalterno.

#### PARA PLAZAS DE SUBALTERNOS

Los de la categoría inmediatamente inferior de cualquiera de los Grupos de especialidades (Técnico, Administrativo, Obrero o Subalterno), con antigüedad mínima de tres meses.

Art. 50. En la calificación de los concursos se tendrá en cuenta, además de las puntuaciones obtenidas en las pruebas, el expediente personal de cada productor, y supuesta la igualdad en la puntuación general, se dará preferencia a la antigüedad efectiva en la categoría de procedencia.

El resultado del concurso será hecho público en un plazo máximo de treinta días después de su celebración.

Art. 51. Con los empleados calificados «aptos» en los concursos se formará una relación puntuada por especialidad, que servirá de base para cubrir las respectivas vacantes que se produzcan. Dicha relación perderá todo su valor y eficacia al publicarse las relaciones de «aptos» correspondientes al concurso siguiente, sin que el haber figurado en una o varias relaciones cree derecho alguno a favor del empleado.

Art. 52. En los casos en que no se disponga de productores declarados «aptos» sin plaza, cualquier vacante existente o que se produzca podrá ser cubierta interinamente por el productor que se designa, que deberá tener como mínimo la categoría inferior a la que corresponda el puesto de trabajo de que se trate.

Art. 53. La ocupación de la plaza por un productor de categoría inferior tendrá carácter provisional, pudiendo tener esta interinidad una duración máxima de seis meses. Este plazo podrá permitir a los productores que pretendan cubrir la plaza en cuestión capacitarse para concurrir al concurso que se convoque.

Art. 54. El ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho alguno al productor que la ocupe para el ascenso a la categoría superior, ya que, de conformidad con lo previsto en la vigente Reglamentación, la plaza será cubierta mediante concurso o por libre designación de la Empresa. Transcurridos tres meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el productor afectado, sin cambiar de categoría, percibirá el salario mínimo y prima que corresponda a la categoría del puesto, hasta su cese en el mismo.

Art. 55. Lo especificado en los tres artículos anteriores se aplicará a las vacantes que se produzcan en lo sucesivo, así como a los productores que al definir las plantillas ocupen puestos de categoría superior.

Art. 56. Se efectuarán concursos extraordinarios cuando, siendo necesario para el servicio cubrir vacantes, no exista personal declarado apto del concurso último anterior.

Art. 57. Quedan excluidos de las normas anteriores los concursos para cubrir por elección plazas de Jefes y Encargados y Asimilados, que no se ajustaran a periodicidad alguna.

Art. 58. Cuando no hayan podido cubrirse las vacantes existentes por los concursos celebrados, la Empresa ingresará personal del exterior, debiendo los candidatos superar las pruebas de ingreso correspondientes a las categorías relativas. A estas mismas pruebas podrá concurrir cualquier empleado, sin distinción de categoría ni especialidad, que previamente lo haya solicitado.

Art. 59. En casos especiales, a juicio de la Empresa, podrá ésta ingresar personal del exterior, en cualquier categoría, no rebasando anualmente los ingresos por este concepto el 2 por 100 de la plantilla de la categoría respectiva.

Art. 60. El ascenso, destino o ingreso del exterior en la categoría de Personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre decisión de la Empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, considerará la posibilidad y conveniencia de tener en cuenta al que, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, preste ya servicio en la Empresa en puesto de trabajo para el que no fuere preciso dicho título.

A este efecto, el personal que se encuentre en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea deberá dirigirse a Dirección solicitando ser tenido en cuenta, en caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

#### PLANTILLAS

Art. 61. La Empresa, en un plazo inferior a seis meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio, dará a conocer las plantillas-tipo de cada centro de trabajo, especificadas para

una determinada producción y desarrollo de actividades de cada servicio o taller, con los medios de trabajo actuales.

Art. 62. Por hallarse en periodo de desarrollo los diversos centros de trabajo de la Sociedad, las plantillas deberán considerarse eventuales. Especialmente estarán sujetas a revisión cuando se alteren los programas de fabricación, se modifiquen los métodos o medios de trabajo empleado o se produzcan cambios en la organización que obliguen a revisar la calificación de los puestos de trabajo.

Art. 63. Si accidentalmente se precisa en alguno de los servicios o talleres mayor número de personal, se considerará éste como sobrante de plantilla para amortizarlo sucesivamente.

**CAPITULO IV**

*Condiciones económicas*

Art. 64. Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrá tres tipos de retribución que serán designados, cada uno, por una letra, o sea a, b y c. Se exceptúan las categorías de Jefes, Encargados y Asimilados, cuarta y quinta.

La letra a) corresponde al personal que ingrese o ascienda a la respectiva categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se considera como retribución normal. La letra c) y siguientes se consideran excepcionales para premiar méritos a juicio de la Dirección.

Art. 65. Las retribuciones de referencia tendrán el carácter de convenidas, no formando parte de la nómina a efectos del plus familiar en cuanto excedan del salario anterior, computado a tal fin. Tampoco cotizarán a efectos de seguros sociales y mutualismo laboral por el exceso referido.

Art. 66. Las retribuciones son las que se detallan en los artículos siguientes.

Art. 67. **Jefes de primera y asimilados.**

	Integro mensual — Pesetas	Primer líquido — Pesetas
A .....	5.534.12	4.704.—
B .....	6.014.12	5.112.—
C .....	6.494.12	5.520.—
D .....	7.058.83	6.090.—
E .....	7.764.71	6.600.—
F .....	8.470.59	7.200.—
G .....	9.176.48	7.800.—
H .....	9.882.36	8.400.—

Art. 68. **Jefes de segunda y asimilados.**

	Integro mensual — Pesetas	Primer líquido — Pesetas
A .....	4.472.73	3.936.—
B .....	5.054.12	4.296.—
C .....	5.534.12	4.704.—
D .....	6.014.12	5.112.—

Art. 69. **Encargados de Taller y asimilados.**

	Integro mensual — Pesetas	Primer líquido — Pesetas
A .....	3.736.37	3.288.—
B .....	4.063.64	3.576.—
C .....	4.472.73	3.936.—
D .....	5.054.12	4.296.—

Art. 70. **Primera categoría.**

	Empleados y subalternos		Obreros
	Integro mensual — Pesetas	Primer líquido o integro para los subalternos exentos del pago de utilidades — Pesetas	Jornal hora integro y primer líquido — Pesetas
A .....	3.009.99	2.712.—	11,30
B .....	3.329.64	3.009.—	12,50
C .....	3.736.37	3.288.—	13,70

Art. 71. **Segunda categoría.**

	Empleados y subalternos		Obreros
	Integro mensual — Pesetas	Primer líquido o integro para los subalternos exentos del pago de utilidades — Pesetas	Jornal hora integro y primer líquido — Pesetas
A .....	2.477.25	2.232.—	9,30
B .....	2.743.62	2.472.—	10,30
C .....	3.009.99	2.712.—	11,30

Art. 72. **Tercera categoría.**

	Empleados y subalternos		Obreros
	Integro mensual — Pesetas	Primer líquido o integro para los subalternos exentos del pago de utilidades — Pesetas	Jornal hora integro y primer líquido — Pesetas
A .....	1.978.03	1.800.—	7,50
B .....	2.215.39	2.016.—	8,40
C .....	2.477.25	2.232.—	9,30

Art. 73. **Cuarta categoría.**

	Obreros
	Jornal hora integro y primer líquido — Pesetas
A .....	7,20
B .....	7,50

Art. 74. **Quinta categoría.**

	Empleados	Obreros
	Primer líquido e integro mensual — Pesetas	Jornal hora integro y primer líquido — Pesetas
Catorce años .....	600.—	2,50
Quince años .....	800.—	3,50
Dieciséis años .....	1.000.—	4,10
Diecisiete años .....	1.200.—	5,—

Art. 75. Independientemente de las retribuciones que se señalan en los artículos anteriores subsistirán los salarios base que para cada categoría profesional establece la vigente Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, con todos los efectos jurídicos que ello comporte.

Se respetarán, no obstante, a los efectos de seguros sociales y mutualismo laboral, las retribuciones superiores a las básicas que vinieran tributando al establecerse el Convenio.

#### SALARIOS PROFESIONALES

Art. 76. A efectos estadísticos y sin que presuponga devengado como tal, se relacionan a continuación los salarios hora y anual profesionales. Las percepciones del personal seguirán devengándose según las cláusulas de este Convenio y las costumbres de la Empresa:

	Salario anual profesional	
	Líquido	Integro
<i>Jefes de 1.ª y Asimilados.</i>		
Entrada .....	65.356.00	77.477.68
Normal .....	71.563.00	84.197.68
Especiales .....	77.280.00	90.917.68
	84.000.00	98.823.62
	92.400.00	103.705.64
	100.200.00	118.533.26
	103.200.00	123.470.72
	117.600.00	138.353.04
<i>Jefes de 2.ª y Asimilados.</i>		
Entrada .....	55.104.00	62.618.22
Normal .....	60.144.00	70.757.68
Especiales .....	65.853.00	77.477.63
	71.538.00	84.197.63
<i>Encargados de taller y Asimilados.</i>		
Entrada .....	46.032.00	52.309.18
Normal .....	50.074.00	56.330.96
Especiales .....	55.104.00	62.618.22
	60.144.00	70.757.62

	Salario hora profesional	Salario anual profesional	
		Líquido	Integro
<i>Primera categoría.</i>			
Entrada .....	16.16	37.963.00	42.139.86
Normal .....	17.87	42.000.00	45.614.96
Especiales .....	19.59	46.032.00	52.309.18
<i>Segunda categoría.</i>			
Entrada .....	13.30	31.248.00	34.261.50
Normal .....	14.73	34.603.00	38.410.83
Especiales .....	16.16	37.968.00	42.139.86
<i>Tercera categoría.</i>			
Entrada .....	10.72	25.200.00	27.692.42
Normal .....	12.01	28.224.00	31.015.46
Especiales .....	13.30	31.243.00	34.261.50
<i>Cuarta categoría.</i>			
Entrada .....	10.29		
Normal .....	10.72		
<i>Quinta categoría.</i>			
Catorce años .....	3.57	8.400.00	8.400.00
Quince años .....	4.77	11.200.00	11.200.00
Dieciséis años .....	5.96	14.000.00	14.000.00
Diecisiete años .....	7.15	16.800.00	16.800.00

#### TRIENIOS DE EFECTIVIDAD

Art. 77. Se mantiene el sistema de trienios de efectividad para todo el personal al que las normas reglamentarias reconoce el derecho a percibir antigüedad.

Art. 78. La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienio número	Importe anual primer líquido	Importe anual acumulado
1	1.800	1.800
2	1.000	3.600
3	2.400	6.000
4	2.400	8.400
5	3.000	11.400
6	3.000	14.400
7	3.600	18.000

El pago se hará mensualmente.

Art. 79. Se entenderá por trienio de efectividad el haber prestado trabajo efectivo en la Empresa durante tres anualidades. Para devengar un trienio es preciso trabajar todos los días laborables de tres años, según el calendario laboral de la Empresa. Los días en que el productor debiera trabajar y no lo hubiera hecho, se descontarán, y, en cambio, se calcularán como trabajados los días en que lo hubiere hecho sin ser día laborable o sin corresponderle trabajar, según el citado calendario. En ningún caso podrá devengarse el trienio antes del vencimiento de los tres años naturales.

Art. 80. El número de trienios podrá llegar a ser el de siete como máximo.

Art. 81. La única causa de ausencia en el trabajo que no motivará descuento de días trabajados será la baja del productor por accidentes de trabajo, enfermedad profesional o por el cumplimiento de deberes de carácter público que no pudieran ejercerse fuera del horario de trabajo.

Las demás ausencias calculadas sobre los días laborables serán descontadas sin excepción, aunque se debieran a servicio militar, licencia, permiso, cualquier otra ausencia justificada, suspensión de empleo y sueldo y análogas.

Art. 82. Los trienios de efectividad absorberán los quinquenios de antigüedad a todos los efectos jurídicos.

Art. 83. Las cantidades percibidas por trienios tributarán por Seguros Sociales y Mutualismo Laboral y servirán para calcular el fondo del Plus familiar.

Art. 84. Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del día primero del propio mes. Los que se cumplan entre el 15 y fin de mes tendrán efecto a partir de primero del mes siguiente.

#### PREMIO DE PUNTUALIDAD

Art. 85. La cuantía del premio de puntualidad será de diez pesetas por cada día laborable de puntual entrada al trabajo para todo el personal, sin distinción de categoría ni Centro de trabajo.

Art. 86. Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo o se efectúa la reincorporación al mismo, terminada la comida, después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

Art. 87. Las faltas de puntualidad motivarán la pérdida del plus de acuerdo con la escala que se establece en los artículos siguientes.

Art. 88. Una falta de puntualidad injustificada representará la pérdida del premio correspondiente a tres días.

La segunda falta de puntualidad injustificada, cometida dentro del período de treinta días, supondrá la pérdida del premio correspondiente a ocho días.

La tercera falta injustificada cometida dentro del citado período, equivaldrá a la pérdida del premio correspondiente a doce días y será sancionada como falta leve, con amonestación por escrito y anotación en el expediente.

La cuarta falta de puntualidad injustificada, dentro del citado período, será considerada como falta grave, sancionándose como tal según la escala de sanciones fijada en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 89. El cómputo de las faltas de puntualidad, a efectos de aplicación de la escala del artículo anterior, será por períodos de treinta días naturales, contados a partir de la primera falta cometida.

Art. 90. Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del premio del día, el cual tampoco se percibirá en los casos en que por permiso u otras causas la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

**GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Art. 91. Las gratificaciones de 18 de julio y de Navidad serán de una mensualidad líquida para la totalidad de los obreros y empleados, según la escala de los artículos 67 al 74.

Art. 92. A los efectos de los Seguros Sociales, Mutualidad Laboral y Plus familiar se seguirá cotizando por las gratificaciones en la forma prevista en la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, considerando exento el exceso pactado.

**PRIMAS Y PREMIOS DE PRODUCCIÓN**

Art. 93. Se establece un sistema uniforme de prima para todos los productores con incentivo directo, y de premio, para los empleados y obreros indirectos. Dicho sistema determina la prima o el premio en función de la valoración de los trabajos que corresponden a cada grupo de puestos de trabajo.

Art. 94. Para el cálculo de su importe se partirá de una prima o premio horario base igual para todas las categorías. Esta base horario vendrá afectada por un coeficiente dependiente del puesto de trabajo, del rendimiento medio o calificación mensual del productor afectado y de la eficiencia del Centro de trabajo o Taller. La prima o el premio será proporcional al número de horas trabajadas.

Art. 95. Se establecen dos únicas fórmulas para la determinación de las primas o premios del personal, obrero, empleado y subalterno perteneciente a Factoría, Gerencia o División Comercial.

**PRIMA DIRECTA**

Art. 96. Las primas directas se calcularán según la siguiente fórmula:  $P = B \times F \times (2R - 1) \times H \times E$ , siendo:

- B = Base horaria de 250 pesetas hora para todas las categorías.
- F = Coeficiente del grupo de puestos de trabajo. Dependerá de la denominación profesional y tipo de trabajo, según se especifica en los artículos 105 al 110.
- R = Rendimiento del productor afectado, medido en tanto por 1. Podrá variar entre 0.75 y 1.
- H = Horas trabajadas.
- E = Eficiencia relativa de la Factoría, Taller de Mecánica, Carrocerías, Fundición o División Comercial, según el Centro de trabajo o Taller al que se halle adscrito el productor.

Las eficiencias relativas de Factoría y de los Talleres de fabricación vendrán influidas por la calidad de la producción en  $\pm 10\%$ . Este coeficiente de calidad se determinará mensualmente por el Servicio de Asistencia Técnica (S. A. T.), en función de los tiempos empleados en la puesta a punto y en las tres revisiones de los vehículos en periodo de rodaje, según se especifica en los artículos 102, 103 y 104.

El actual nivel de calidad, aun considerando no es el normal deseable, se supone equivalente al 100 por 100, al objeto de que la influencia de este coeficiente beneficie al productor a medida que mejore la calidad, no perjudicándole al implantar el nuevo sistema.

El coeficiente de calidad, variable entre  $\pm 10\%$ , afectará en un valor doble al personal técnico de verificación.

Para el personal de Gerencia se tomará como valor de la eficiencia relativa la media de las eficiencias generales de Factoría y de la División Comercial.

**PRIMA DE INCIDENCIA**

Art. 97. Los productores a rendimiento medio que eventualmente y por cortos periodos de tiempo deban efectuar trabajos a jornal de cualquier índole percibirán una prima, que se determinará según la fórmula que corresponde a las primas directas, con el rendimiento medio alcanzado en el mes y con el factor F que corresponda a cada grupo de trabajo, disminuido en seis décimas. Si los trabajos a jornal se prolongaran por un periodo de tiempo superior a seis días laborables, los afectados pasarán a percibir el premio que corresponda al personal indirecto.

**PREMIO AL PERSONAL INDIRECTO**

Art. 98. El premio mensual de los obreros, empleados y subalternos para los que no pueda establecerse un sistema de incentivo directo se determinará por la fórmula:

$$\text{Premio} = B \times F \times S \times H \times E,$$

Siendo:

- B = Base horaria (250 pesetas hora todas las categorías).
- F = Coeficiente del grupo de puestos de trabajo, según se especifica en los artículos 105 al 110.
- S = Rendimiento estimado que puede variar entre 0.5 y 1.
- H = Número de horas trabajadas.
- E = Eficiencia relativa, según definición del artículo 96.

Art. 99. En los casos en que no pueda medirse objetivamente el rendimiento se determinará éste por la calificación mensual (factor S) que asigne a cada productor su Jefe de Servicio o Taller, de acuerdo con los informes del Jefe inmediato.

Art. 100. Los Jefes de Taller o de Servicio o los mandos inmediatos del productor comunicarán a éste, en todo caso, la puntuación mensual que le haya sido asignada, aprovechando este contacto directo para expresarle el concepto que merezca su actuación, así como para hacerle las observaciones oportunas en relación con la marcha de su trabajo y sus posibilidades de superación.

Art. 101. El rendimiento mínimo admisible en la puntuación del premio se establece en 0.75 y corresponde a la actividad entendida como normal en un trabajo sin incentivo.

Se señala que la puntuación media correspondiente al factor 1 en el anterior premio de eficiencia equivaldrá a un factor 0.85 en la nueva escala.

**COEFICIENTE DE CALIDAD**

Art. 102. El coeficiente corrector por índice de calidad que afecta a la eficiencia de Factoría y Talleres de Producción, al que hace referencia el artículo 95, se determinará en la forma que se indica a continuación:

Art. 103. Los tiempos medios actuales invertidos en la puesta a punto y en las tres revisiones de los vehículos en periodo de rodaje son los siguientes:

Modelo «1400-C» .....	33 horas
Modelo «600» .....	20 horas

A estos tiempos medios actuales corresponde, según ya se ha indicado, el valor 1 para este coeficiente corrector de la eficiencia.

Art. 104. Los valores del citado coeficiente se determinarán en función de las horas medias mensuales empleadas en los Talleres de las filiales «SEAT» en la puesta a punto y las tres revisiones, según la siguiente tabla:

Modelo 1400		Modelo 600	
Tiempo medio Horas	Coefficiente corrector	Tiempo medio Horas	Coefficiente corrector
18 ó menos	1.10	8 ó menos	1.10
22	1.03	11	1.07
26	1.06	14	1.05
30	1.04	17	1.02
34	1.02	20	1.00
38	1.00	23	0.98
42	0.98	26	0.95
46	0.96	29	0.93
50	0.94	32 ó más	0.90
54	0.92		
58 ó más	0.90		

Los coeficientes que correspondan a los tiempos no especificados en esta tabla se determinarán por interpolación.

Inicialmente se tomara como coeficiente de calidad la media aritmética de los correspondientes a los dos modelos actualmente en fabricación. Si por variarse sustancialmente los programas se estimase necesario modificar este sistema de calculo se estudiaría con el Jurado de Empresa la forma de proceder.

## FACTOR F

Art. 105. Los coeficientes F aplicables al cálculo de la prima o premio serán función del trabajo que en cada momento se realice, abstracción hecha de la categoría laboral.

Art. 106. A efectos de prima se considera como personal directo el que trabaja en la producción principal o interior con tiempo-tipo. Por excepción se incluyen en este grupo los preparadores de máquinas y de soldadoras.

El coeficiente F del grupo de puestos de trabajo se registrará por la siguiente escala:

F	
2.8	Oficial 1. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo A).
2.5	Oficial 1. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo B).
2.4	Oficial 2. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo A).
2.2	Oficial 1. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo B). Oficial 3. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo A).
2.1	Especialistas (en trabajos del grupo A).
2.—	Oficial 2. <sup>a</sup> Oficial 3. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo B).
1.9	Especialista (en trabajos del grupo B).
1.8	Oficial 3. <sup>a</sup>
1.7	Especialista.
1.—	Peón.

Art. 107. A efectos del premio se considera como personal indirecto a todo el no incluido en el artículo anterior.

El coeficiente F del grupo de puestos de trabajo se asignará según la siguiente escala:

F	
2.7	Jefe 1. <sup>a</sup> (con mando de Servicio o de Sección de taller).
2.5	Jefe 1. <sup>a</sup> (resto).
2.4	Oficial 1. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo A).
2.3	Jefe 2. <sup>a</sup>
2.2	Encargado taller.
2.1	Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. Prep. trabajo. Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. cronometrista. Oficial 1. <sup>a</sup> Esp. verificación. Oficial 1. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo B). Oficial 1. <sup>a</sup> Cronometrista y de preparación de trabajo. Oficial 1. <sup>a</sup> verificación. Oficial 1. <sup>a</sup> reparación de máquinas.
2.—	Oficial 2. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo A).
1.9	Ayudante técnico sanitario. Delineante 1. <sup>a</sup> Oficial 1. <sup>a</sup> Electricista de alta tensión. Probador-conductor.
1.8	Encargado no profesional. Despachante de Aduanas. Oficial 1. <sup>a</sup> empleado. Oficial 1. <sup>a</sup> obrero. Cocinero principal (masculino o femenino). Oficial 2. <sup>a</sup> cronometrista. Oficial 2. <sup>a</sup> verificación. Oficial 2. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo B). Oficial 2. <sup>a</sup> preparador máquinas. Oficial 3. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo A).
1.7	Fotógrafo. Delineante 2. <sup>a</sup> Oficial 2. <sup>a</sup> Electricista de alta tensión. Especialista (en trabajos del grupo A).
1.6	Dependiente de Aduanas Oficial 2. <sup>a</sup> empleado Oficial 2. <sup>a</sup> obrero. Oficial 3. <sup>a</sup> (en trabajos del grupo B). Cabo Guardas.
1.5	Capataz especialista. Conductor. Oficial 3. <sup>a</sup> verificación. Oficial 3. <sup>a</sup> Electricista de alta tensión. Oficial 3. <sup>a</sup> de reparación de máquinas. Especialista (en trabajos del grupo B). Auxiliar administrativo perforador. Enfermera.
1.4	Conserje. Almacenero de recambios de Div. Comercial.

## F

	Oficial 3. <sup>a</sup> obrero. Especialista verificación. Especialista de reparación de máquinas. Jefe Listeros.
1.3	Guarda Jurado. Vigilante. Almacenero factoría. Dependiente principal Economato. Especialista A (según artículo 109). Auxiliar administrativo. Calculador. Auxiliar Laboratorio. Telefonista.
1.2	Especialista.
1.1	Listerio. Dependiente auxiliar Economato. Personal auxiliar de cocina y comedor. Portero. Ordenanza. Reproductor planos.
0.7	Aspirante.
0.6	Peón.
0.5	Pinche. Botones.

Art. 108. En relación con los artículos anteriores los trabajos incluidos en los grupos A y B son los siguientes:

*Trabajos del grupo «A»*

Sección de Pintura de la Carrocería.  
Grupo de Pulidores de la Sección de Tratamientos Galvánicos  
Grupo de Fundición Inyectada a Presión del Taller de Fundición.

*Trabajos del grupo «B»*

Grupo de Baños de la Sección de Tratamientos Galvánicos.  
Tratamientos Térmicos.  
Cabinas de Pintura de la Sección de Montaje de Grupos Mecánicos.  
Grupo de Fundición en Coquilla del Taller de Fundición.  
Grupo de Arenado y Cincado del Taller de Fundición.  
Grupo de Tratamientos Térmicos del Taller de Fundición.  
Art. 109. A los efectos del artículo 107 se incluyen en el grupo de especialistas «A» los siguientes puestos de trabajo:  
Jefe de Equipo.  
Gruista.  
Entretencimiento matrices y estampas.  
Hidro-neumáticos.  
Central térmica.  
Entretencimiento máquinas portátiles.  
Vigilancia hornos.  
Entretencimiento máquinas de coser.  
Hidro-neumáticos fundición.  
Afilado herramientas Sección de preparación y dentado de engranaje  
Transporte material Sección de prensas.  
Control matrices.  
Suministradores.  
Preparación trabajo de afilado en la Sección de entretenimiento de maquinaria y utillaje.  
Lavadora de la Sección de prensas.  
Ajustadores Sección de chapistería.  
Carretilleros.  
Servicios eléctricos (baja tensión).

Art. 110. El personal indirecto que trabaje con rendimiento medido percibirá una prima según la fórmula de primas directas. En estos casos, el factor F tendrá un valor superior en cuatro décimas al que corresponda al premio de los productores indirectos de su categoría y tipo de trabajo normal.

Art. 111. Los empleados y subalternos percibirán, al igual que los obreros, la parte proporcional del premio de producción que les corresponda por el período de vacaciones. Se calculará su importe por el producto del premio horario medio percibido en los últimos tres meses por el número de horas que correspondían al período de vacaciones, calculado a razón de ocho horas por día.

Art. 112. La prima mínima que percibe actualmente el per-

sonal obrero y empleado en las interrupciones en el trabajo para el bocadillo y cobro quedará absorbida por las regularizaciones y aumentos de prima que se llavan a efecto. Por tanto, los productores que trabajen a turno no percibirán prima durante los descansos para el bocadillo, y todos los productores, en general, dejarán de percibirla durante el paro por cobro.

Art. 113. El importe que actualmente se percibe bajo el concepto de «Incremento cotización primas» queda, asimismo, absorbido por el reajuste que se efectúa.

**RENDIMIENTOS MÍNIMOS**

Art. 114. El rendimiento mínimo admisible es el de 75 %, Por debajo de dicho rendimiento se establecerán las detracciones indicadas en los artículos siguientes.

Art. 115. Productores directos e indirectos con rendimiento medido:

a) Reducción proporcional del salario de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$SR = \frac{R}{75} \times SN$$

SR = Salario que corresponde al rendimiento R.

R = Rendimiento en tanto por ciento.

SN = Salario que corresponda al rendimiento mínimo o superior.

b) Reducción de la prima al importe que corresponde al actual mínimo garantizado.

**Art. 116. Productores indirectos.**

En el caso de que se asigne al productor una calificación inferior al 75 por 100 durante dos meses consecutivos o tres alternos, en un periodo de seis meses, perderá en ese último mes totalmente el premio mensual hasta que su calificación sea nuevamente del 75 por 100 o superior. Las calificaciones inferiores al 75 por 100, que determinan la pérdida total del premio mensual, deberán ser aprobadas por el Director del Centro de trabajo antes de ser comunicadas a los productores afectados.

En los casos en que durante más de dos meses consecutivos un empleado, subalterno u obrero indirecto haya sido calificado con una puntuación inferior al 75 por 100, el Jefe de su Servicio o el Departamento de Personal tratarán de asignarle un trabajo en el que su rendimiento pueda ser medido directamente.

Art. 117. Las detracciones anteriores por bajo rendimiento no afectarán a los productores de nuevo ingreso en los tres primeros meses de su periodo de prueba.

**GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS**

Art. 118. Se establece una gratificación anual de beneficios, que vendrá determinada en función del índice que exprese la facturación neta, por unidad de coste a la Empresa de las remuneraciones y gastos del personal por todos los conceptos.

Art. 119. El índice base para establecer la gratificación anual de beneficios vendrá determinado por el cociente:

$$B = \frac{\text{Facturación neta}}{\text{Coste del personal}}$$

La facturación neta se obtendrá calculando la facturación anual de la Empresa por venta de vehículos y recambios y por los servicios prestados por los Talleres de las filiales «SEAT». Se deducirán de este importe las comisiones de venta y el coste de los materiales directos empleados.

El coste del personal será la suma de los costes íntegros totales de las retribuciones al personal por todos los conceptos, exceptuando únicamente el importe de la gratificación de beneficios y la nómina del personal superior no afectado por el Convenio.

Se incluirán igualmente todos los importes de impuestos y Seguros Sociales y cualquier otro coste indirecto que pueda suponer a la Empresa la remuneración del personal.

Art. 120. El importe individual de la gratificación de beneficios se establece por una tabla de percepciones base, según los valores del coeficiente B. Estas percepciones correspondrán al personal clasificado en la cuarta categoría. Los productores pertenecientes a las restantes categorías percibirán la gratificación de beneficios por un importe proporcional, según los siguientes índices:

5.ª categoría .....	0,5
4.ª » .....	1
3.ª » .....	1,3
2.ª » .....	1,75
1.ª » .....	2,25
Encargados y asimilados .....	2,75
Jefes de 2.ª y asimilados .....	3,4
Jefes de 1.ª y asimilados .....	5

La gratificación de beneficios será función del coeficiente B, determinado para toda la Empresa, y de la categoría del productor, siendo independiente de su destino en Factoría, Gerencia o División Comercial.

Art. 121. La tabla de percepciones base a que hace referencia el artículo anterior es la siguiente:

Valores de B	Gratificación base
3,35 o menor	750
3,4	800
3,5	1.200
3,6	1.500
3,7	1.800
3,8	2.100
3,9	2.400
4,0	2.700
4,1	3.000
4,2	3.300
4,3	3.600
4,4	3.900
4,5	4.200
4,6	4.500
4,7	4.800
4,8	5.100
4,9	5.400
5,0	5.700
5,1	6.000
5,2	6.300
5,3	6.600
5,4	6.900
5,5 o superiores.	7.200

Art. 122. La gratificación individual de cada productor, que se obtenga según la tabla consagrada, se afectará de un coeficiente de asistencia obtenido por la división de los días de presencia del productor en el año vencido por los días laborables del mismo.

Art. 123. La gratificación absorbe la participación legal en beneficios vigente actualmente, y las que pudieran establecerse en lo sucesivo, siempre que fueran menores y permitieran dicha absorción. Recíprocamente, si no lo permitieran o fueran mayores, la gratificación podría ser absorbida por ellas en todo o en parte.

Art. 124. La gratificación de beneficios se distribuirá en dos pagos, que tendrán efecto en el mes de septiembre de cada año y en el de marzo del año siguiente. Para el primer pago anticipado se hará una estimación del índice B, abonándose una cantidad inferior a la mitad de la gratificación que se presupuma.

Art. 125. Para los productores que causen baja en la Empresa se procederá en la siguiente forma:

Si causa baja después de la liquidación de marzo y antes del anticipo de septiembre se le abonará la participación reglamentaria de beneficios, o sea, el 4 por 100 de su sueldo base devengado en el año en curso.

Si causa baja después del anticipo de septiembre y antes de fin de año se le calculará la participación reglamentaria, y si ésta es superior al anticipo de septiembre se le abonará la diferencia; si es inferior, se le considerará liquidado, no percibiendo la Empresa el saldo a su favor.

Si causa baja después de final de año y antes de la liquidación de marzo se calculará como si el productor hubiese causado baja el 31 de diciembre y reingresado el primero de enero, o sea aplicando sucesivamente los casos anteriores.

Art. 126. La gratificación de beneficios no rotizará por seguros sociales ni mutualismo laboral, no formando parte de la nómina a efectos del plus familiar.

Art. 127. La nueva gratificación de beneficios se determinará en la forma especificada en los artículos anteriores, a partir de primero de enero de 1962 y mientras se halle vigente el presente Convenio colectivo.

La gratificación de beneficios correspondiente al año 1961 se determinará según se ha especificado en el artículo cuarto.

#### PERMISOS

Art. 128. Los permisos de empleados y subalternos que excedan de cuatro horas no serán retribuidos más que en los casos que la Reglamentación Nacional así lo determine.

Los permisos de este personal menores de cuatro horas no serán retribuidos cuando tengan lugar en días en que la jornada de trabajo sea menor de ocho horas.

#### PAGO MENSUAL

Art. 129. La liquidación de los haberes se hará mensualmente a todo el personal, manteniendo el mismo número de pagos mensuales que en la actualidad.

#### PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Art. 130. Los aumentos retributivos pactados absorben totalmente el plus de distancia.

Para el personal que actualmente lo percibe, esta absorción quedará limitada a la mitad del aumento que por salario le corresponda, abonándosele el exceso a su favor como gratificación a extinguir con cualquier mejora sucesiva.

Art. 131. Queda absorbido totalmente por las mejoras de este Convenio el plus de transporte, incluidos los últimos aumentos dispuestos, aún pendientes de repercutir al productor.

Art. 132. Los obreros en función de Jefe de equipo percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

Oficiales de primera .....	2.25
Oficiales de segunda .....	1.80
Oficiales de tercera .....	1.70
Especialistas .....	1.40
Pcón .....	1.25

#### HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 133. El valor base para el cálculo de las horas extraordinarias se determinará, según la categoría laboral, por la siguiente escala:

	Pesetas hora
<b>Jefes de primera y asimilados:</b>	
Letras g) y h) .....	50
Letras e) y f) .....	45
Letras a) a d) .....	35
<b>Jefes de segunda y asimilados</b> .....	
Encargados y asimilados .....	25
Primera categoría .....	20
Segunda categoría .....	18
Tercera categoría .....	15
Cuarta categoría .....	13
<b>Quinta categoría:</b>	
Dieciséis y diecisiete años .....	9
Catorce y quince años .....	5

Estos valores comprenden la totalidad de los conceptos legalmente computables para la determinación de la base individual de cada productor.

Art. 134. Se excluyen de la aplicación de la tabla del artículo anterior los servicios de guardia.

Art. 135. El personal, a solicitud de la Empresa, se obliga a trabajar en horas extraordinarias hasta un máximo de veinte horas mensuales.

Esta obligación es independiente de la derivada de la legislación vigente para los casos excepcionales.

Art. 136. En los casos concretos previstos en el párrafo primero del artículo anterior, la Empresa comunicará a los productores afectados, con antelación suficiente, la necesidad de trabajar en horas extraordinarias. Esta comunicación deberá efectuarse antes de las catorce horas de la fecha anterior al día en que deban realizarse.

## CAPITULO V

### Relaciones humanas

#### CURSO DE RELACIONES HUMANAS

Art. 137. Se acuerda intensificar los cursillos sobre Relaciones humanas, en la forma que se han venido celebrando hasta la fecha, al objeto de conseguir en un futuro que todos los mandos intermedios asistan a los mismos.

#### PREMIOS Y RECOMPENSAS

Art. 138. Disposición general.—Para estímulo del personal, y con objeto de premiar la asiduidad, colaboración, conducta o cualidades sobresalientes del mismo, se instituyen los correspondientes premios, que podrán consistir en las gratificaciones especiales y menciones honoríficas, cuya concesión y requerimientos se regulan en los artículos siguientes.

Art. 139. Premio anual de puntualidad y asistencia.—Los premios de puntualidad y asistencia estarán dotados con mil pesetas, y se otorgarán entre los productores que no habiendo sido sancionados en el transcurso del año anterior, no tengan durante el mismo ninguna falta de puntualidad ni asistencia, justificada o no.

Se instituye un premio por cada 500 productores o fracción en cada centro de trabajo. En caso de haber varios productores en esta situación, se otorgará al más antiguo, y de subsistir la igualdad, al de sueldo o jornal menor.

Art. 140. Premios de estudios.—Independientemente de los premios que se otorgan en las Escuelas de Aprendices, se instituyen anualmente cinco premios de 3.000 pesetas cada uno, que serán otorgados entre el personal de la Sociedad que realice estudios en centros oficiales, afines con sus actividades profesionales dentro de la misma, siempre que las calificaciones obtenidas y el esfuerzo realizado les hiciera merecedores de ellos, a juicio de la Empresa.

Art. 141. Premios de seguridad.—Al objeto de estimular la seguridad en el trabajo y la disminución de los accidentes, la Empresa distribuirá anualmente un importe de 15.000 pesetas en premios a las mejoras de los medios de seguridad y prevención de accidentes, que se otorgarán con arreglo a las bases de los concursos que oportunamente se convoquen.

Quedan exceptuados de la posibilidad de estos premios el personal de los servicios médicos de la Empresa o quienes asuman las misiones de seguridad e higiene en el trabajo, que por propia competencia y responsabilidad deben dedicar parte de su tiempo a lograr aquellos respaldos.

Art. 142. Premios de iniciativa y sugerencias.—Para contribuir a la creación y sostenimiento de un clima de estrecha colaboración entre los productores y la Empresa, ésta mantendrá permanentemente un sistema de iniciativas y sugerencias con las normas que al efecto se señalan:

a) Pueden ser propuestas sugerencias que produzcan economías en los procesos de fabricación o administración, condiciones o medios de trabajo y en las normas de actuación de los distintos productores de la Empresa.

b) Podrán presentar sugerencias o iniciativas todos los productores que trabajan en la Empresa.

c) El productor acompañará a la sugerencia cuantos planos o croquis estime necesarios para su mejor comprensión.

d) La sugerencia se entregará en el Departamento de Personal, en sobre cerrado, en el que se consignará un número, que figurará asimismo en el recibo que se dará al productor.

e) Los autores de las iniciativas que sean aprobadas y puestas en práctica recibirán un premio en relación con las mejoras conseguidas con el ahorro que puedan suponer y con las circunstancias profesionales y de trabajo del productor. Para ello la Dirección solicitará el oportuno informe de los Servicios interesados.

Art. 143. Premios de conservación de viviendas.—Anualmente se concederán cinco premios a aquellos productores, casados y con hijos, que ocupando vivienda facilitada por la Empresa por un período de tres años como mínimo, se distinguen en la conservación y cuidado de ella. La cuantía de estos premios será:

Para Barcelona, un primer premio por valor del alquiler de un año y tres por el alquiler de medio año. En Madrid un premio por valor de medio año de alquiler.

Art. 144. Menciones honoríficas.—Se conservan las mismas para aquellos casos extraordinarios no comprendidos en los artículos precedentes, donde el personal se distinga por sus cualidades sobresalientes en el ejercicio de las misiones que por su puesto de trabajo le son atribuidas, contribuyendo al progreso

de la Empresa de cualquier manera que redunde en beneficio de la misma o del personal.

La concesión de estas menciones no vendrá sujeta a ciclos anuales y estarán dotadas con el correspondiente diploma y gratificación aneja.

Art. 145. **Entrega de premios.**—Todos los premios se entregarán o se confirmarán en un acto que se celebre el 1 de mayo de cada año o en otra fecha significativa.

Art. 146. **Otros premios.**—Cuando las circunstancias lo aconsejen SEAT otorgará o instituirá otros premios con carácter temporal o permanente.

Art. 147. **Exclusión de los premios.**—Los premios instituidos en los artículos 139, 141 y 142 quedan reservados para los niveles inferiores al de Jefes de segunda y asimilados.

Art. 148. **Carácter de los premios.**—Las cantidades con que están dotados los premios se entiende que no son concedidas libremente por la Empresa con independencia de los conceptos retributivos; no darán derecho a reclamación si se modifican o suprimen ni cotizarán a efectos de seguridad social. Podrán ser declarados desiertos si las actividades a premiar no tuviesen, a juicio de la Empresa, el relieve necesario.

#### FALTAS Y SANCIONES

Art. 149. Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación laboral vigente (Ley de Contrato de Trabajo, Replanteamiento Nacional del Trabajo en la Industria Siderometalúrgica y Reglamento de Régimen Interior), la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor en los que a continuación se detallan.

Art. 150. **Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo:**

**Puntualidad.**—Seis faltas en un mes o quince en seis meses, producidas indistintamente en la iniciación del trabajo o en la reincorporación al mismo.

**Asistencia.**—Cinco faltas en un mes o diez en seis meses, en días alternos. Tres consecutivas o en días aislados siguientes a festivos, durante un mes. Seis en días posteriores a festivos, durante seis meses. Para el personal con dos entradas al trabajo, la falta de mañana o tarde se considerará a estos efectos como media. A los efectos de los plazos señalados, y en general en todos los demás casos en que se mencionen plazos, se considerará un mes como un período de treinta días naturales a partir de la comisión de la primera falta, seis meses como ciento ochenta días naturales y un año como trescientos sesenta y cinco días naturales, contados también a partir de la primera falta.

**Justificaciones.**—Será admisible la justificación escrita en los casos de faltas de puntualidad cuando el motivo originario haya sido la interrupción en los servicios públicos de transporte utilizados para acudir al trabajo.

Asimismo, será admisible la justificación escrita en los casos de falta de puntualidad o asistencia cuando el motivo originario sea la enfermedad del productor y se acompañe la justificación del Médico correspondiente, no desmentida por la Inspección Médica de la Caja de Empresa, y cuando el motivo fuera la enfermedad grave de la esposa o hijos, acreditada por el Médico de cabecera, si los enfermos no tienen otra asistencia posible en el hogar y la gravedad del caso lo requiere, extremo que comprobará la Empresa.

Art. 151. **Indisciplina o desobediencia a los Reglamentos de trabajo.** El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad sin autorización del superior, siempre que tal abandono no sea debido a causas de fuerza mayor. La reincidencia en el simple abandono y en la realización de cualquier acto que suponga el mismo, aunque no impliquen ausencia del lugar donde el operario o empleado desarrolle su misión, tales como dormir, leer escritos de cualquier clase no relacionados con el trabajo, que implique tal abandono, hacer trabajos propios con o sin materiales o herramientas de la Empresa, etc., así como el fumar en los sitios prohibidos y el faltar a las instrucciones sobre el uso de los medios de protección, ya sean individuales o colectivos, o la desobediencia grave o expresa de los superiores en materia de trabajo. No será necesaria la reincidencia en los actos enumerados o comprendidos en este apartado cuando los mismos o las omisiones de los productores originan daños graves a la Empresa o a los compañeros.

Art. 152. **La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.**

**Obreros y empleados a prima directa.**—La baja de diez puntos en el rendimiento individual, sin variación en la misión u

operaciones asignadas, método ni condiciones de trabajo, mantenidos por el productor durante un mes.

A los efectos de computar la baja de rendimiento individual señalada en el párrafo anterior, se tomará como base el más bajo resultante entre el rendimiento medio propio en los últimos seis meses o el medio de la Sección en el último mes. No obstante, no serán causa de despido aquellos descensos de rendimiento que como consecuencia de aplicar la base indicada diesen todavía un rendimiento individual superior al considerado como mínimo (75 por 100).

También será causa de despido la baja de diez puntos en el rendimiento colectivo de un grupo de dos o más productores pertenecientes a un mismo grupo de rendimiento, mantenida durante seis días laborales consecutivos sin variación en las operaciones asignadas, método ni condiciones de trabajo.

Igualmente procederá la sanción de despido por la baja de diez puntos en el rendimiento individual o colectivo de uno o varios productores durante una o más jornadas de trabajo, siempre que de este hecho se derive escándalo o produzca indisciplina manifiesta o incitación a otros productores a secundar su actitud.

A los efectos de computar la baja de diez puntos que se menciona en los dos párrafos últimos, se tomará como base el rendimiento medio del grupo o línea donde se produzca en los últimos seis meses anteriores a la comisión de la falta.

**Obreros y empleados indirectos.**—Será causa justa de despido la comprobación de que un obrero o empleado ha bajado su rendimiento un 20 por 100 respecto a otro obrero o empleado considerado como normal. Esta medida no se podrá aplicar más que en trabajos determinables cuantitativamente y supuesto el interesado debidamente instruido en su función. Será condición necesaria el que haya habido apercibimiento escrito al productor por la misma falta con una antelación mínima de un mes para dar tiempo al interesado a mejorar su rendimiento.

Para trabajos no determinables cuantitativamente, se considerará como prueba de falta de rendimiento la estimación hecha por su Jefe de Servicio corroborada por otro que puede ser elegido por el interesado, a cuyas órdenes pasará a servir por un plazo mínimo de dos meses, luego de advertido de la falta de rendimiento anterior manifestada por su Jefe.

Art. 153. **La embriaguez cuando sea habitual.**—La eventual embriaguez en el trabajo si ocurre dos veces en un año y si de ella no se han derivado graves perjuicios para la Empresa o afectado la seguridad de los compañeros, en cuyos supuestos no será precisa la reincidencia.

Art. 154. **La falta de asco,** siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

Cuando aun sin producir queja justificada de los compañeros ponga en peligro la higiene del centro de trabajo o se refiera a un productor cuya misión se realice cerca de personas ajenas a la Empresa, siempre que se haya llamado la atención del productor por dos veces en el mismo mes o tres veces durante un año.

Art. 155. **Cuando el trabajador origine frecuentes riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.**

Cuando a consecuencia de la riña se produjeran lesiones que sean constitutivas de delito, daños graves en las instalaciones o grave interrupción en el trabajo.

#### COMUNICACIÓN DE LAS SANCIONES

Art. 156. **La comunicación de las sanciones a todo el personal incluido en este Convenio se efectuará como sigue:**

Las sanciones por faltas leves se comunicarán a los trabajadores afectados a través de su Jefe inmediato.

Las sanciones por faltas graves o muy graves pasarán previamente, además, por los Jefes de departamento o taller y Jefes de Servicio.

#### QUEJAS

Art. 157. **Queja es la manifestación externa del disgusto producido, según apreciación subjetiva del productor, por hechos que afectan a su dignidad, a su trabajo, a las relaciones humanas entre el personal de la Empresa o a la aplicación de alguna sanción.**

Art. 158. **Sin perjuicio de lo prevenido en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, se establece, para los casos de queja, el siguiente procedimiento:**

El productor afectado deberá presentar verbalmente su queja al Jefe inmediato. Este intentará resolver el problema debiendo notificar el resultado al interesado en el plazo de dos días. Si los hechos hubieran tenido su causa en la actuación de otro Jefe,

se pondrá en contacto con el mismo para intentar el arreglo. Si no hubiera solución satisfactoria para el productor, y éste insiste en su queja, deberá solicitar de su Jefe inmediato superior la entrega del correspondiente impreso que, una vez diligenciado por el productor, remitirá al Servicio de Relaciones Laborales. El productor guardará copia del impreso, en el que constará la fecha y el registro de entrada en el Servicio citado.

El plazo para interponer recurso contra sanciones será de dos días y todos los recursos de queja serán resueltos en plazo no superior a diez días laborables.

El escrito de resolución del recurso de queja tendrá el valor y eficacia de notificación oficial de la sanción a los solos efectos de cómputo del plazo para el ejercicio de las posibles acciones ante la Magistratura del Trabajo.

Independientemente de lo previsto en el párrafo anterior, el productor afectado podrá acudir al Jurado de Empresa (o al Enlace Sindical en los centros de trabajo donde no hubiera Jurado), el cual estudiará el caso, elevando informe a la Dirección si lo estima oportuno. Dictada resolución por la Dirección, el Jurado lo comunicará al productor.

Si se mantiene la disconformidad del productor con la resolución, podrá acudir directamente a la Dirección.

## CAPITULO VI

### Previsión y asistencia social

#### PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ENFERMEDAD

Art. 159. Se establecen unas nuevas prestaciones económicas para casos de enfermedad, que vendrán reguladas por los porcentajes que actualmente determina la Caja de Empresa SEAT, aplicando estos porcentajes sobre los salarios contractuales de los productores. Este sistema afectará exclusivamente al personal obrero.

Art. 160. Los empleados y subalternos seguirán riziéndose por el mismo sistema actual, excepto enfermedades de un solo día, que le será descontado a todos los efectos.

#### SEGURO DE VIDA

Art. 161. La Empresa contratará un Seguro de Vida Colectivo a favor de sus productores en las siguientes condiciones generales:

##### a) Capital asegurado:

En caso de muerte natural, tres anualidades (treinta y seis meses) del salario contractual.

En caso de muerte por accidente, seis anualidades (setenta y dos meses) del salario contractual.

##### b) Primas:

La Sociedad toma a su cargo el abono de la prima de las primeras 60.000 pesetas aseguradas. El resto de la prima hasta completar la totalidad del seguro será satisfecho a partes iguales entre la Sociedad y el productor.

##### c) Percepción del seguro:

Los beneficiarios designados por el asegurado, y en su defecto los herederos legales, solicitarán a la Comisión que a este efecto se establezca la forma elegida para que le sea hecha efectiva la cantidad asegurada, fundamentando debidamente su petición. Una vez aprobada por la Comisión será comunicada a la Compañía aseguradora para su inmediato cumplimiento.

Art. 162. La Comisión a que hace referencia el artículo anterior estará formada por tres representantes de la Empresa y tres miembros del Jurado.

#### VIVIENDAS

Art. 163. La Empresa prestará su apoyo para la creación de una Cooperativa de Viviendas en las localidades en las que radiquen centros de trabajo, siempre que se reúna el número de socios previstos por la Ley de Cooperación y a propuesta de los Jurados de Empresa.

#### PREVISIÓN DE AHORRO

Art. 164. La Sociedad estudiará la concesión de créditos con interés para la adquisición de acciones de la Empresa por parte de los productores en el momento y por el sistema que, a juicio de la Dirección y del Jurado, se estime más oportuno y favorable.

#### CLÁUSULA ESPECIAL DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Art. 165. Cada uno de los Vocales hace constar que, a su juicio, el conjunto de las disposiciones de este Convenio, así como cada una de ellas en particular, no traerá como consecuencia elevación de precios en los productos y servicios de la Empresa, a pesar de que muchas de las cláusulas económicas puedan implicar aumento de costes parciales para la misma.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

*RESOLUCION de la Delegación de Industria de Oviedo por la que se señalan lugar, día y hora para proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación de los terrenos que se citan, afectados por la instalación de una subestación transformadora compuesta por un transformador trifásico de 30 M. V. A., en Avilés, de la Empresa Nacional de Electricidad, S. A.*

Por Decreto de 18 de mayo de 1961 se declara la urgente ocupación de los bienes afectados por las expropiaciones forzosas que se efectúen a favor de las instalaciones de la Empresa Nacional de Electricidad, ya declaradas de «interés nacional». De acuerdo con lo que dispone el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, se ha señalado por esta Delegación el día 1 de diciembre próximo para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los terrenos o bienes afectados que figuran en la relación que a continuación se inserta.

Por tanto, se advierte al propietario de la finca, así como a los representantes de la Empresa solicitante, autoridades municipales y demás personas que por disposición legal hayan de concurrir al expresado acto que deberán constituirse en los predios citados el día y hora que se señalan, y que podrán hacer uso de los derechos que se especifican en el artículo 52 de la citada Ley.

#### Relación de los bienes afectados

Número de la finca 4. Propietario: Don Jose María Gutiérrez Guardado. Domicilio: Tarín-Trasona, Corvera, Ayuntamiento, pueblo y paraje: Corvera, Trasona, «La Viña». Linderos: Norte, «Ensidosa» y Alvaro Préndes; Sur, Marina García García; Este, Alvaro Préndes García y Oeste, Manuel Solís. Cultivo: Prado. Día y hora: 1 de diciembre a las once y media.

Oviedo, 14 de noviembre de 1961.—El Ingeniero Jefe.—3.533.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA

*RESOLUCION de la Subdirección de Obras y Proyectos del Instituto Nacional de Colonización por la que se convoca subasta para la contratación de las obras de «Abastecimiento de aguas potables al pueblo de Pla de Font, en la zona regable del canal de Aragón y Cataluña (Lerida)».*

Se anuncia subasta pública para la contratación de las obras de «Abastecimiento de aguas potables al pueblo de Pla de Font, en la zona regable del canal de Aragón y Cataluña (Lerida)», con un presupuesto de ejecución por contrata de dos millones cinco veintidós mil cuatrocientas sesenta pesetas con sesenta y un céntimos (2.122.460,61 pesetas).

El proyecto y pliego de condiciones en el que figuran todos los datos precisos para concurrir a la subasta, así como el modelo de proposición y demás documentos a que se refiere el artículo 50 de la Ley de Administración y Contabilidad del Estado, podrán examinarse en las oficinas centrales del Instituto Nacional de Colonización en Madrid (avenida del Generalísimo, número 2), y en las de la Delegación de dicho Organismo en Lerida (Carmen, números 1 y 3) durante los días hábiles y horas de oficina.

Las proposiciones, acompañadas de los documentos que se indican en el pliego de condiciones, así como el resguardo acre-