

6.º *Destrucción de la autopista*

a) La destrucción de la autopista, sea total o parcial, no dará derecho a indemnización alguna, salvo que los daños provinieran de una orden emanada de la Administración.

En este supuesto, las obras de reparación estricta de lo dañado se ejecutarán por el Estado, abonándose a la Concesionaria lo que hubiera dejado de percibir por tal motivo.

b) La destrucción total de la autopista por caso fortuito o por fuerza mayor extingue la concesión, si bien la Concesionaria podrá recobrar la fianza que hubiera prestado, una vez solventadas sus obligaciones para con la Administración. No habrá lugar a devolución de fianza si la destrucción ocurriese por dolo o culpa de la Concesionaria, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal en que incurriera.

c) La destrucción parcial de la autopista por caso fortuito o fuerza mayor, si fuera superior al 25 por 100 de su trazado, dará derecho a la Concesionaria para optar entre la extinción de la concesión, con devolución de fianza, o la suspensión de sus efectos por el tiempo que tarde en la reconstrucción.

Si optase por esta última, realizable a sus expensas, el Consejo de Ministros señalará a la Concesionaria los plazos y sistema de ejecución de obras para la restitución de las cosas a su primitivo ser y estado.

d) La destrucción por caso fortuito o fuerza mayor, inferior al 25 por 100 del trazado de la autopista, no extinguirá la concesión por este motivo, obligando a la Concesionaria a la reconstrucción, pero con el derecho de pedir la suspensión de la prestación del servicio por la zona afectada durante el tiempo que para efectuar la reconstrucción le señale el Ministerio de Obras Públicas.

e) Para todos los efectos previstos en este apartado 6.º, se entenderá por destrucción de la autopista el efecto derivado de cualquier acaecimiento físico que altere sustancialmente la infraestructura de la misma, de tal manera que no sea posible reponerla a su estado inicial sino realizando similares obras a las de construcción.

f) Los porcentajes de autopista destruida se entienden referidos a su trazado, medido longitudinalmente, tal y como queda delimitado para toda la concesión.

g) Los efectos previstos en el apartado 6.º se producirán cualquiera que sea el estado de construcción de la autopista, de tal manera que la destrucción de alguno de los tramos en construcción o explotación, estando otros pendientes, no minorará la estimación de porcentajes, referidos en todo caso a la totalidad del trazado.

7.º *Otras formas de extinción*

a) La concesión se extingue, además, por el abandono de la autopista. Se presumirá el abandono cuando la Concesionaria, sin causa justificada, deje de prestar servicio durante más de cuarenta y ocho horas seguidas, mediante la retirada de su personal y desatención absoluta del servicio.

El abandono supone la incautación del servicio por la Administración, con pérdida de la fianza para la Concesionaria.

b) También se extingue la concesión por la renuncia de la misma, hecha expresamente y por escrito ante el Ministerio de Obras Públicas.

Si la renuncia se hiciera en favor de persona determinada, tal acto se interpretará como de cesión de la concesión, disciplinándose sus efectos por lo establecido para este supuesto.

La renuncia pura y simple autorizará a la Administración para la incautación del servicio, sin devolución de fianza.

c) La expropiación de la concesión se ajustará a la legislación vigente en materia de expropiación forzosa.

8.º *Suspensión de la concesión*

a) En caso de guerra, interior o exterior, subversión grave del orden social, o cualquier otra causa que dé lugar a la declaración por el Gobierno del estado de guerra, según la Ley de Orden Público, quedará en suspenso la concesión, siempre que deje de prestarse efectivamente el servicio en las condiciones pactadas, reanudándose sus efectos al término de la situación que diera origen a la declaración adoptada por el Gobierno.

b) Asimismo, la concesión quedará suspendida en los casos y condiciones previstas en el apartado 6.º anterior.

9.º *Cesión de la concesión*

a) Queda prohibida la cesión de la concesión, en cualquier tiempo, a extranjeros o personas jurídicas extranjeras.

b) La cesión hecha a un tercero requerirá el previo consentimiento de la Administración y habrá de ser total, sin que se admitan cesiones parciales de la concesión en determinado tramo de autopista.

Tampoco se admitirá la cesión total de la concesión a varias personas naturales y jurídicas, aunque formen comunidad de derecho.

c) Las subconcesiones sólo quedan admitidas en las áreas de servicio de la autopista.

Los contratos firmados por la Concesionaria con los subconcesionarios serán autorizados por el Ministerio de Obras Públicas, que se reservará un ejemplar, el cual hará fe a todos los efectos.

## TITULO VII

## De la Delegación del Gobierno

La Delegación del Gobierno, como Órgano de la Administración ante las Sociedades concesionarias de autopistas de peaje, tendrá a su cargo las funciones que a continuación se señalan, las cuales ejercerá de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de la Presidencia del Gobierno de 16 de marzo de 1970:

- Vigilancia y control de la Concesionaria en orden al cumplimiento de sus obligaciones, especialmente en lo referente a la obtención de créditos, tanto interiores como exteriores, y a la disponibilidad de los mismos, de acuerdo con el programa actualizado de inversiones.
- Revisión, con carácter de censura previa, de todas las cuentas de la Concesionaria, analizando con todo detalle el plan contable propuesto y los balances de todos los ejercicios.
- Mantener informado al Gobierno, en general, y a los Ministerios de Hacienda y Obras Públicas, en particular, de cuantas incidencias surjan en el desarrollo del contrato.
- Asesorar al Gobierno, en general, y a los Ministerios de Hacienda y Obras Públicas, en particular, de todas aquellas materias cuya decisión les esté expresamente reservada.
- Ejercer las facultades que en el pliego de cláusulas de explotación se le asignen y cuantas otras puedan delegarse en ella por los Ministerios de Hacienda y Obras Públicas.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Hispano Alemana de Productos Mercedes Benz, S. A.» (CISPALSA).*

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Compañía Hispano Alemana de Productos Mercedes Benz, S. A.» (CISPALSA), y sus trabajadores, suscrito en 17 de marzo de 1970; y

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó, en 2 de mayo de 1970, a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar de modo expreso que las normas del Convenio no tendrán repercusión en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y siendo conformes las condiciones económicas pactadas a lo prevenido en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y previo informe de la Subcomisión de Salarios y la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical para la Empresa «Compañía Hispano Alemana de Productos Mercedes Benz, S. A.» (CISPALSA).

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 9 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 24 de julio de 1970.—El Director general P. D. el Subdirector, Víctor Fernández González.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «COMPANIA HISPANO ALEMANA DE PRODUCTOS MERCEDES BENZ, S. A.»**

## CAPITULO PRIMERO

## Condiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—Conforme con lo que se establece en el artículo cuarto, apartado d), de la Ley de 24 de abril de 1958 y apartado primero del artículo séptimo de la Orden ministerial de 22 de julio de 1958 («Boletín Oficial del

Estado» de 18 de agosto), el ámbito territorial a que alcanza el presente Convenio Colectivo Sindical son las actividades que en sus centros de Barcelona y Madrid desarrolla la «Compañía Alemana de Productos Mercedes Benz, S. A.» (CISPALSA).

**Art. 2.º Ambito personal.**—El presente Convenio Colectivo Sindical afecta a la totalidad de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de CISPALSA excepto a los grupos de Jefes de Departamento, Jefes de Servicio, Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Jefes administrativos de primera y segunda, Jefes de Taller, Proyectistas y Maestros, que se hallan excluidos con criterio unánime del grupo, y los pertenecientes a los grupos de Encargados y Peritos y asimilados excluidos a título personal.

Se incluyen los Aspirantes, Botones, Pinches y de los Aprendices, sólo los que siguen el régimen nocturno (Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 30 de septiembre de 1957).

**Art. 3.º Ambito temporal.**—Las normas de este Convenio Colectivo Sindical regirán desde el 1 de enero de 1970 hasta el 31 de diciembre de 1971.

**Art. 4.º Garantías «ad personam».**—Se respetarán las situaciones personales que en cualquier clase de conceptos sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio Colectivo Sindical Interprovincial, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**Art. 5.º Prorroga y revisión automática.**—Si por imperativo legal hubiera de prorrogarse el presente Convenio por mayor tiempo del previsto, dentro del primer mes de su prórroga se realizará una adaptación de todos los cuadros salariales en función del promedio anual de los índices del coste de vida del conjunto nacional, que mensualmente publica el Instituto Nacional de Estadística.

Esta revisión, para el segundo año de duración del presente Convenio tendrá un carácter automático.

**Art. 6.º Absorción.**—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio Sindical podrán absorber o compensar las que pudieran establecerse por disposición legal.

Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras económicas, incluso las que obedezcan a la revisión automática prevista en el artículo quinto, las situaciones más beneficiosas que se garantizan «ad personam» en el artículo cuarto.

**Art. 7.º Acuerdos complementarios al Convenio.**—Si durante la vigencia de este Convenio se llegase por ambas representaciones a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que ahora se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos del mismo, previo trámite oficial y conocimiento de las autoridades laborales.

**Art. 8.º Causas de revisión.**—Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho de que por disposición oficial se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la Empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

## CAPITULO II

### Condiciones de trabajo

**Art. 9.º Ingresos.**—Los ingresos del personal se reglarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica con la única salvedad de que el periodo de prueba mínimo sea de un mes.

Durante el periodo de prueba, el personal en tal situación percibirá los emolumentos pactados en este Convenio Colectivo Sindical para la categoría en la que se opta ingresar en la Empresa y en el escalón correspondiente a dicha situación.

La admisión de personal del exterior sólo deberá hacerse en las circunstancias especificadas en el apartado 2.2 de las «Normas de ascensos» a que se alude en el artículo siguiente.

Como aplicación de la disposición antes citada, la Empresa dará a conocer a los Jurados de Centro el día y hora de celebración de pruebas teóricas y prácticas para ingreso, a fin de que por la ponencia del Jurado correspondiente pueda comprobarse la entidad de las mismas.

**Art. 10.º Ascensos.**—En materia de ascensos se estará al contenido de las «Normas de ascensos» propuestas por el Jurado y aprobadas por la Dirección de CISPALSA en 8 de mayo de 1968, completándose en lo no previsto con lo establecido en el artículo 59 de la Reglamentación Nacional Siderometalúrgica.

Los ascensos tendrán siempre carácter provisional, estableciéndose un periodo de un mes para todo el personal.

No obstante, para poder ascender a las categorías de Oficial segunda y primera en todos los grupos, y en relación con los turnos de antigüedad y libre designación en aquellos en que correspondan, será necesario haber demostrado suficiencia en iguales o semejantes pruebas de las que se realicen para el turno de concurso-oposición.

**Art. 11.º Festivos.**—Tendrán tal consideración los veinte días ininterrumpidos de vacaciones y los restantes domingos del año, además de las festividades tradicionales, religiosas y civi-

les de ámbito nacional y local aprobadas por las autoridades laborales. Asimismo tendrán igual consideración todos los lunes o sábados situados entre los días festivos (puente) y, durante la vigencia de este Convenio, los días 24 y 31 de diciembre.

**Art. 12.º Jornada estival reducida.**—La Empresa, habiéndose surogado en los derechos y obligaciones del personal perteneciente a «Industrias del Automóvil, S. A.» (IDASA), y a «Empresa Nacional de Motores de Aviación, S. A.» (ENMASA), Sector de Automoción, considera que el personal que en 1 de abril de 1964 tenía derecho de opción a decidir si deseaba acogerse o no a las disposiciones que anualmente se emiten por la autoridad laboral en relación con la jornada estival reducida conservará durante la vigencia de este nuevo Convenio el mismo derecho.

De igual forma, el personal ingresado a partir de la fecha antes citada no gozará de este derecho, ya que es condición de contratación el no disfrutar la jornada estival reducida. La Empresa ha ofrecido y la representación social aceptado, conceder la compensación en metálico al resto del personal que no tiene el citado derecho en dos etapas: el 50 por 100 de tal compensación, durante el presente año, y el 100 por 100, en 1971.

Los importes por categoría, del 100 por 100 a los que tenían el derecho y el 50 por 100 a los nuevos, que les otorga semejante compensación figuran en el cuadro salarial anexo III.

Se empezará a contar dicha jornada en las fechas que determinen las Delegaciones de Trabajo de Madrid y Barcelona.

**Art. 13.º Vacaciones.**—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de veinte días naturales y continuados.

Su disfrute tendrá lugar en el periodo comprendido entre los meses de julio y septiembre, procurando armonizar en lo posible la continuidad de la actividad fabril, administrativa y comercial con el deseo o conveniencia de los productores.

La Empresa se compromete a publicar antes del 31 de marzo de cada año el o los planes de vacaciones para todo el personal.

Los Peritos y asimilados que vienen disfrutando un periodo superior al anteriormente referido (treinta días), en el exceso deberán figurar dos domingos o un domingo y otro festivo, conforme se venía haciendo con anterioridad.

## CAPITULO III

### Sistemas de incentivos-rendimientos

#### ACIARACIÓN PREVIA

Las representaciones económica y social que han elaborado el presente Convenio desean dejar constancia de que este capítulo sustituye al que en el primer Convenio de CISPALSA se titulaba «Régimen de trabajos» cambiando sólo su redacción a fin de que su contenido aparezca en términos y expresiones más asequibles a todo el personal a quien se aplica.

**Art. 14.º Definiciones y conceptos generales.**

1. Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea recibida mediante una orden y cumplida en las condiciones de calidad que en ella se exigen.

El contenido de la tarea queda definido únicamente por la orden.

2. Los trabajos a los que cabe aplicar los sistemas de incentivo en este capítulo considerados se clasifican en tres tipos diferentes:

- Trabajos con rendimiento medido y prima proporcional a la producción (RMP).
- Trabajos con rendimiento medido y prima no proporcional a la producción (RMNP).
- Trabajos con rendimiento no medido (RNM).

Para los trabajos a) y b) el rendimiento (R) se obtiene en base a la relación existente entre el tiempo concedido y el empleado (relación de tiempos  $R_t$ ) de los trabajos efectuados en un periodo de liquidación.

Para los trabajos c) es función de una calificación personal en el periodo considerado.

3. Tiempo empleado es el consumido por uno o varios operarios en efectuar un trabajo según una orden determinada.

4. Tiempo concedido es una cantidad de tiempo igual o superior a la necesaria estipulada por la Empresa para realizar un determinado trabajo individual o colectivamente. Su cuantía es válida solamente a efectos de cálculo de incentivo y puede ser revisada a petición de los operarios o por iniciativa de la Empresa.

Aclaración. No debe confundirse el concepto trabajo definido en este capítulo con el de fase de una ficha de fabricación. Una orden de trabajo puede referirse a una parte de una fase, a un conjunto de varias o incluso no corresponderse con un documento técnico que lo describa.

**Art. 15.º Trabajos con rendimiento medido y prima proporcional a la producción.**—Son aquellos trabajos completamente definidos tanto técnica como operativamente, y para los que, además, se ha determinado con estudio técnico y estadístico sobre dicho trabajo concreto el tiempo en que un operario apto y adiestrado lo pueda ejecutar a actividad normal.

El tiempo así determinado, corregido por los factores de fatiga y necesidades personales, usuales para el trabajo en cuestión, se llama tiempo normal.

La realización de estos trabajos será exigible en un tiempo no inferior al normal, siempre que se den las circunstancias y condiciones en que aquél se determinó.

Rendimiento.—Para los trabajos RMP, el rendimiento, R, utilizado en la fórmula de remuneración se identifica con la relación de tiempos  $R_t$ .

El rendimiento máximo se estipula en 1.4.

Art. 16. *Trabajos con rendimiento medido y prima no proporcional a la producción (RMNP)*.—Son aquellos trabajos que no reúnen todas o algunas de las condiciones de los trabajos definidos en el artículo anterior, pero para los que se puede determinar el tiempo necesario para su ejecución en condiciones usuales.

En este caso no cabe el concepto de tiempo normal definido anteriormente, pero puede estipularse un tiempo concedido a efectos de incentivo.

Rendimiento.—Con objeto de paliar las posibles inexactitudes en la determinación del tiempo concedido o pequeñas variaciones en las condiciones de ejecución, el rendimiento, R, utilizado en la fórmula de remuneración se deduce a partir de la relación de tiempos  $R_t$ , como sigue:

$$R = 1.05 \times \frac{R_t - 1}{R_t} + 1$$

Para  $R_t < 1$  se considerará  $R = 1$ .

El rendimiento máximo se estipula en 1.4, que corresponde en este sistema  $R_t = 1.61$ .

Art. 17. *Trabajos con rendimiento no medido (RMN)*.—Son aquellos en los que no se determina el tiempo necesario para su ejecución por no ser racional su establecimiento.

Art. 18. *Adscripción al sistema de incentivos*.—Es facultad de la Empresa atribuir a cada trabajo el sistema de incentivos que le correspondiera.

Ninguno de los tres sistemas afectará a las categorías superiores a las de Oficial de primera de los distintos grupos profesionales.

Art. 19. *Reducción de tiempos*.—Ambas partes contratantes acuerdan se efectúe una reducción equivalente al 10 por 100 para los trabajos a rendimiento medio colectivo y del 8 por 100 para los trabajos a rendimiento individual.

En esta última modalidad se determina que en el supuesto de que bajando a igual actividad se perciban emolumentos inferiores se acuerda revisar los tiempos concedidos y aplicar una decisión unánime por la Subcomisión de Tiempos. A tal efecto se establecerá un período de puesta a punto a partir de la fecha de la firma del Convenio, de tres meses de duración, y los casos de reclamación y aprobación por la citada Subcomisión tendrán carácter de retroactividad en cuanto a sus efectos económicos, si los hubiere, al momento del comienzo de dicho período como máximo.

Art. 20. *Rendimientos anormales*.—Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal, el hecho de que los puestos de estadística o la Sección de Tiempos detecten al cierre de un boletín o cuadrante colectivo que se han empleado tiempos superiores deberá ser puesto en conocimiento inmediato de la superioridad y de la Subcomisión de Tiempos para proceder a la oportuna investigación con anterioridad a la liquidación del período en que se produzca la anomalía.

En trabajos a RMNP la investigación se realizará al detectarse tiempos empleados superiores a los concedidos.

Art. 21. *Disminución voluntaria del rendimiento*.—Se considerará que se da la disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo en el caso del personal obrero que lo realice con rendimiento medido cuando concurren las circunstancias siguientes:

Si un trabajador que habitualmente realiza trabajos del tipo de prima directamente proporcional a la producción, sin haberse alterado las condiciones generales de trabajo, disminuye su rendimiento en un 20 por 100 respecto del rendimiento medido propio, en los tres últimos meses y resultase inferior al mínimo.

En trabajos de prima no directamente proporcional a la producción, si la disminución del rendimiento es del 30 por 100 con las mismas condiciones anteriores.

Se entenderá que un trabajador realiza habitualmente un tipo de trabajo cuando emplee en él más del 70 por 100 de las horas trabajadas y no menos del 50 por 100 de las horas de presencia.

## CAPITULO IV

### Condiciones económicas

El presente capítulo se divide en tres apartados, cuyos respectivos contenidos se refieren a conceptos salariales considerados fijos los que tienen carácter de variables y, el tercero, establece normas comunes a los dos primeros.

La remuneración del personal obrero será de modalidad mixta esto es a tiempo y por unidad de obra.

#### A) CONCEPTOS SALARIALES FIJOS

Art. 22. *Niveles salariales por categorías*.—En el presente Convenio se establecen tres niveles salariales para todas las categorías integradas en el mismo, que se designan, de menor a mayor, con las letras A, B y C.

Para las categorías de Piches, Botones y Aspirantes dichos niveles responderán a las edades de catorce y quince, dieciséis y diecisiete años.

Art. 23. *Su atribución*.—El nivel A se aplicará al personal de nuevo ingreso, por un período de seis meses.

En los casos de ascenso de categoría se aplicará el nivel A de la superior a que se asciende durante los cuatro primeros meses.

En ambos casos, la atribución del nivel B será automática por el transcurso de los respectivos períodos.

El segundo nivel B será considerado como normal.

Por último, el nivel C tendrá la consideración de excepcional y su atribución será facultad exclusiva de la dirección, bien por libre designación o por haber obtenido en los concursos de ascenso la calificación de «notable», como mínimo, sin haber conseguido plaza.

El Servicio de Personal pondrá en conocimiento del Jurado los casos de esta última atribución que se produzcan.

Art. 24. *Tarifa horaria*.—Este artículo se refiere al salario-tiempo.

A base de las tarifas horarias indicadas en el cuadro I anexo, la remuneración se obtendrá multiplicando cada tarifa por las horas de presencia (H). Su fórmula será:

$$\text{Remuneración} = Th \times H$$

Art. 25. *Sueldo*.—Para el personal que percibe sus haberes por períodos mensuales la remuneración será el resultado de aplicar las cantidades figuradas en el cuadro II anexo.

El personal subalterno se reparte en los cuatro grupos que, a continuación, se indican:

Primer grupo: Jefe de cocina y Conserje

Segundo grupo: Chofer de turismo y camión, Cocinero principal, Listero y Almacenero asimilados a Oficial segunda.

Tercer grupo: Restantes Almaceneros

Cuarto grupo: Portero, Vigilante jurado, Ordenanza, Cocinero auxiliar y Telefonista

Para el cálculo de incidencias se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{Remuneración} = \frac{S}{210} \times h$$

Art. 26. *Gratificaciones especiales*.—Las gratificaciones especiales o pagas extraordinarias de «18 de julio» y «Navidad» serán de igual cuantía, y ésta viene determinada, para cada categoría en los cuadros VI y VII anexos.

Art. 27. *Remuneración de vacaciones y festivos*.—En concepto de vacaciones, el personal obrero percibirá una cantidad resultante de multiplicar ciento sesenta horas por la tarifa horaria, quedando de esta forma compensado el promedio de prima para dicho período y cualquier otro concepto legal.

Los festivos no domingos el personal obrero percibirá una cantidad resultante de multiplicar ocho horas por la tarifa horaria.

#### B) CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

Art. 28. *Remuneración de horas trabajadas con incentivo*.—La base de cálculo de la prima será el rendimiento obtenido en períodos aproximados de un mes, y su pago se efectuará en la semana que comprenda el día 17 del mes siguiente a la terminación del período.

Art. 29. *Prima con rendimiento medido proporcional (RMP)*. La fórmula de aplicación será:

$$\text{Incentivo} = H_t \times F_m \frac{R - 1}{0.4}$$

El valor máximo  $H_t$ ,  $F_m$  se obtendrá para  $R = 1.4$ .

Para  $R = 1$  se anula el incentivo, permaneciendo igualmente nulo para valores inferiores a 1.

Art. 30. *Prima con rendimiento medido no proporcional (RMNP)*.—La fórmula de aplicación será:

$$\text{Incentivo} = H_t \times F_m \frac{R - 1}{0.4}$$

El valor máximo de  $H_t$ ,  $F_m$  se obtendrá para  $R = 1.4$  (equivalente en este caso a  $R_t = 1.61$ ).

Para  $R = 0$  inferior a 1 el incentivo será nulo.

Art. 31. *Tiempos de espera.*—La remuneración de estos tiempos se hará según la tarifa horaria.

Durante estos tiempos, se podrá encomendar la realización de trabajos auxiliares compatibles con las aptitudes físicas y profesionales del operario, dentro de su sección. Cuando se preste servicio en otra sección se aplicará el sistema RNM. En ambos casos, siempre que no suponga cometidos vejatorios o que perjudiquen su formación profesional.

Art. 32. *Remuneración de horas trabajadas a rendimiento no medido (RNM).*—En esta remuneración variable, conocida por «Premio», la R será el resultado de una calificación por el mérito.

Su fórmula será:

$$\text{Incentivo} = H_2 \times F_{R_2} \frac{R - 1}{0.4}$$

Art. 33. *Horas extraordinarias.*—Cuando algún productor trabaje horas extraordinarias, tanto normales como festivas, le serán abonadas conforme a las disposiciones oficiales, que se concretan por ambas partes contratantes en las tarifas fijas del cuadro IV anexo, en concepto de prolongación de jornada y en cuyos valores están comprendidos los recargos legales y voluntarios o pactados.

Art. 34. *Plus de antigüedad.*—Los importes de los trienios que se perciban durante la vigencia de este Convenio son los que aparecen en el cuadro VII anexo.

El grupo de Encargados percibirá los trienios que se perfeccionen durante la vigencia de este Convenio a razón de 190 pesetas.

El grupo de Peritos y asimilados que actualmente devengan quinquenios percibirá 250 pesetas por cada trienio que perfeccionen durante la vigencia de este Convenio. Los demás seguirán devengando el mismo importe por trienio que hasta ahora.

Se mantiene el límite máximo de nueve trienios a percibir.

Art. 35. *Plus Jefe de Equipo.*—Se devengará en la cuantía expresada en el cuadro VIII anexo.

Art. 36. *Premio en los trabajos penosos.*—Para tener derecho a esta bonificación se requiere que el personal trabaje en labores así calificadas.

Si no realizan continuamente tales trabajos, se satisfará la bonificación de media jornada solamente si se trabaja menos de cuatro horas, y la de jornada completa si se trabaja más de cuatro horas.

El premio se computará sobre la base del artículo 37, y en los porcentajes indicados en el cuadro V anexo, que absorben todos los conceptos legales, incluso la antigüedad.

Se conviene establecer un plazo de un mes, a partir de la fecha de firma del Convenio, para que el Comité de Seguridad e Higiene concrete los posibles trabajos de este tipo que existan en Madrid.

#### C) NORMAS COMUNES A LOS APARTADOS A) Y B)

Art. 37. *Salario mínimo y salario base de cotización.*—A los efectos jurídicos correspondientes y siempre que se empleen tales denominaciones, se entenderán referidas al mínimo establecido por el Decreto 2187, de 16 de agosto de 1968.

Art. 38. *Cotizaciones.*—En materia de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el Decreto citado en el artículo anterior.

Art. 39. *Gravámenes.*—Los devengos líquidos resultantes para el personal obrero en el corriente año no se verán disminuidos para 1971 por las variaciones del Impuesto sobre el Rendimiento de Trabajo Personal previstas para dicho año.

Art. 40. *Compensaciones.*—En las tarifas horarias convenidas han quedado absorbidos: Jornales bases reglamentarios, domingos, incrementos de Convenios anteriores, plus voluntarios y personales, desgravación de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas.

En los sueldos convenidos resultan absorbidos: Los sueldos base reglamentarios, domingos, incrementos de Convenios anteriores, plus voluntarios y personales, desgravación de incentivos y plus de transporte.

Las gratificaciones especiales absorben el concepto que se denominaba «Comida de Hermandad».

Art. 41. *Naturaleza de las cantidades de los cuadros anexos.*—Todas las cifras que indican cantidades en tales cuadros tienen la consideración de importes íntegros.

Art. 42. *Nomenclatura.*—A efectos de remuneración se empleará la nomenclatura siguiente:

Personal obrero:

- RM Trabajos a prima con rendimiento medido.
- RMP Trabajos con rendimiento medido proporcional a la producción.
- T<sub>h</sub> Tarifa horaria.

R, Expresa el resultado de dividir el tiempo concedido por el tiempo empleado.

C Tiempo concedido.

H Horas de presencia.

HT Horas trabajadas correspondientes.

F<sub>m</sub> Factor de prima (RNM)

Personal mensual:

S Sueldo.

h Horas de presencia

Comunes a ambos:

R Rendimiento

RNM Trabajos a prima con rendimiento no medido.

H<sub>2</sub> Horas de presencia extras

H<sub>1</sub> Factor de prima (RNM).

#### CAPITULO V

##### Atenciones sociales: Previsión y formación

Art. 43. *Fondo social.*—Por haberse hecho cargo la Empresa de la primera finalidad social con que se creó (complementar el Subsidio de Enfermedad), se sustituye por un seguro de vida al personal afectado por el presente Convenio, sólo por el riesgo de muerte y cubriendo una indemnización de alrededor de doscientas mil pesetas.

Art. 44. *Complemento de subsidio de enfermedad.*—La Empresa complementará el subsidio otorgado por la Seguridad Social, hasta el 100 por 100 del salario real (sin incentivos ni horas extras), y otorgará dicho porcentaje a partir del cuarto día de enfermedad, si se cumplen las normas de aplicación que figuran en el anexo único.

Art. 45. *Complemento de prestaciones por accidentes de trabajo.*—En caso de accidente de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones económicas abonables por la Entidad aseguradora, hasta el 100 por 100 de la base de aquellas.

Art. 46. *Formación profesional.*—Se facilitarán cursillos de capacitación y formación de técnicas especiales, tales como electrónica, neumática, hidráulica, formación de mandos intermedios, seguridad e higiene, idiomas, etc. Estos cursillos podrán desarrollarse total o parcialmente en la Empresa o fuera de ella, según las circunstancias y materias objeto de los mismos, pero su realización no deberá coincidir, normalmente, con el horario de trabajo de los productores que reciben sus enseñanzas, debiendo redactar a su terminación un informe sobre los mismos.

Para dar facilidades al personal que cada año debe tomar parte en los concursos de ascenso, la Empresa editará los programas de materias exigibles por especialidades y categorías dentro de ellas.

Asimismo se irá formulando una Sección con los textos que satisfagan las exigencias de aquellos programas, con lo que los productores podrán completar su formación para poder promocionar, sin que les resulte oneroso.

#### CAPITULO VI

##### Relaciones laborales

Art. 47. *Comisión Mixta de Vigilancia de este Convenio.*—En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de 22 de julio de 1958, se creará, en un plazo de diez días, a partir de la firma del Convenio, una Comisión Mixta Central, cuya misión será de vigilancia y cumplimiento de lo convenido y ser órgano asesor de la Dirección y Jurados en las reclamaciones derivadas del mismo, la cual actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la dirección de la Empresa y dentro de las normas legales que regulan la Ley de Convenios Colectivos.

Dicha Comisión Mixta Central estará presidida por el Presidente del Sindicato o persona en quien delegue y compuesta por los miembros integrantes de las Comisiones locales de vigilancia de los Centros de Madrid y Barcelona, cuyos Jurados nombrarán uno y tres representantes, respectivamente, y otros tantos representantes nombrados por la Dirección de la Empresa: unos y otros deberán haber pertenecido a la Comisión Deliberadora del Convenio. En igual forma se nombrarán dos suplentes por ambas representaciones.

Estas Comisiones se reunirán cuando surjan cuestiones que requieran su intervención, las cuales serán dadas a conocer por escrito a sus miembros con setenta y dos horas de antelación a la fecha en que deban reunirse, si se trata de las locales, y con una semana de anticipación cuando sea de éstas para la Comisión Mixta Central.

Sobre aquellos asuntos llegados a una Comisión y acerca de los cuales proceda informar, se emitirá, en un plazo máximo de diez días laborables, el informe correspondiente. En el caso de que la Comisión no se pronuncie por unanimidad, deberá hacer constar en su informe los votos particulares y sus fundamentos.

Siempre y en todo caso, se enviará copia de tales informes a la Comisión Mixta Central, a los Jurados y a la Dirección, debiendo ésta resolver en el plazo máximo de un mes.

Art. 48. *Subcomisión de Tiempos.*—Se crearán dos Subcomisiones con la expresada denominación, que tendrán funciones de regulación y canalización de las reclamaciones que se produzcan con motivo de la aplicación de los tiempos concedidos. Estas serán constituidas por dos miembros designados por la Empresa y cuatro por el Jurado del Centro, en representación de los cuatro grupos profesionales. De estos últimos actuarán solamente dos en cada caso que se produzca, siendo necesariamente uno de ellos del grupo profesional a que pertenezca el reclamante o al que afecte la cuestión. Actuarán como consecuencia de las reclamaciones de los productores que no hayan sido resueltas por sus jefes correspondientes.

En cada caso, el informe que formule la Subcomisión lo llevará a la Dirección, con conocimiento del Jurado, para su resolución.

Si la solución dada al asunto no satisface al productor, se ocurrirá en busca de arbitraje al Gabinete Técnico de la Organización Sindical.

Art. 49. *Solución de problemas individuales.*—Admitido por ambas representaciones que la queja es una apreciación subjetiva de disgusto por parte del productor, se establece el siguiente procedimiento para resolverla:

El productor expondrá la queja a su jefe inmediato; éste deberá contestar al interesado en el plazo máximo de setenta y dos horas. Si tal contestación no satisface al productor e insiste y aclara su primitiva posición, su jefe, sobre la marcha, le hará formularla en el correspondiente impreso que, con la contestación que él hubiese dado, cursará seguidamente al Servicio de Personal. Recibida en éste, pasarán copia al jurado para conocimiento del asunto y sus vicisitudes.

El Laboratorio Psicotécnico, del estudio del escrito y con audiencia del interesado, si lo estimase necesario, concretará a naturaleza de la queja, su objeto, clase de apreciación que entraña y determinación de lo que corresponde al caso: una espuesta, una satisfacción o un dictamen legal.

El interesado recibirá la contestación que corresponda dentro de los diez días siguientes a la formulación de la queja.

Art. 50. *Asesoría jurídica privada para el personal.*—La Empresa pone a disposición de sus productores y para asuntos jurídicos no laborales, un consultorio atendido por Abogado en ejercicio, al que podrán acudir fuera de horas de trabajo, los martes y jueves de cada semana.

CAPITULO VII

Clausulas finales

Art. 51. *Cláusula de repercusión en precios.*—Ambas representaciones, económica y social, declaran que las mejoras de productividad acordadas en el presente Convenio permitirán absorber la repercusión de los mayores gastos de personal en la imposición del precio de coste, en orden al mantenimiento del precio de venta de sus productos.

Art. 52. *Difusión del Convenio.*—Dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, la Empresa editará los ejemplares necesarios para repartirlos a todos los productores afectados.

Art. 53. *Derogación del anterior Convenio.*—Lo establecido en el presente Convenio Colectivo Sindical anula y sustituye total contenido del anterior.

ANEXO UNICO

Normas que regirán a partir del II Convenio CISPALSA para el abono del complemento por enfermedad, previsto en el punto decimoséptimo del mencionado Convenio

En caso de enfermedad, el interesado, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el Seguro de Enfermedad, tendrá la obligación de acudir al Servicio Médico de la fábrica, si su estado se lo permite, o avisar, en caso contrario, a Personal. Tanto la asistencia a la consulta, como el aviso, según el caso, tiene que hacerlo el productor precisamente en el primer día de su ausencia al trabajo antes de las diez horas. Si su turno de trabajo fuera de tarde, deberá comunicarlo antes de las dieciséis horas.

Los avisos a Personal podrán efectuarse por el propio interesado, por persona delegada o telefónicamente.

Si por alguna circunstancia el productor enfermo se hallara acamado, en otro domicilio que no fuese el suyo habitual, deberá comunicar también dicha circunstancia a Personal.

Si la enfermedad padecida es superior a tres días, el productor enfermo recibirá a partir del cuarto día, el complemento cesuario para alcanzar en cada caso el total del 100 por 100 del salario real (sin primas ni horas extraordinarias).

La duración del abono del citado complemento estará limitado al de las prestaciones económicas del Seguro Obligatorio de Enfermedad, o sea dos años.

Para las ausencias por enfermedad superiores a siete días, continuará siendo obligatoria la presentación de la baja del Seguro Obligatorio de Enfermedad. Para las de duración inferior, podrá sustituirse por la que podrá extender el propio médico de la Empresa, que lo librará, siempre que lo estime oportuno a petición del interesado.

La Empresa podrá ordenar en todo momento cuantas inspecciones o comprobaciones crea convenientes, ya sea por conducto de sus Médicos u otro cualquiera y de acuerdo con el resultado suspender o ampliar las prestaciones.

Básicamente, para tener derecho al complemento por enfermedad es indispensable no abandonar el domicilio sin previa autorización escrita de la Empresa.

Transitoriamente, en aquellos casos que la urgencia lo requiera, la autorización podrá anticiparse de forma verbal, debiéndose justificar posteriormente.

Se entenderán como abusivos los siguientes extremos:

- Ausentarse del domicilio sin autorización.
- Cuando, aun hallándose en su domicilio en el momento de la inspección médica, se entienda que existe una simulación de enfermedad.

Las correcciones que se establezcan en dichos casos son del tenor siguiente:

- La primera vez a quince días completos, deducidos durante doce meses, en una o más bajas.
- La segunda vez a treinta días completos, deducidos durante doce meses, en una o más bajas.
- La tercera vez, pérdida total por plazo indefinido.

Como es obvio, tales deducciones se harán solamente sobre la parte concedida gratuitamente por la Empresa.

Las mentadas penalizaciones no tienen un carácter disciplinario de tipo general, sino que se consideran como consecuencia inmediata a la infracción de las condiciones necesarias para otorgar los beneficios señalados en las presentes normas.

CUADRO I. REMUNERACIÓN PERSONAL OBRERO

Categorías	Tr	RNM Pn	RM Pm
Oficial 1. <sup>a</sup>	C	45,—	8,—
	B	43,—	8,—
	A	41,—	8,—
Oficial 2. <sup>a</sup>	C	40,50	8,—
	B	39,50	8,—
	A	38,50	8,—
Oficial 3. <sup>a</sup>	C	37,50	7,50
	B	36,50	7,50
	A	36,—	7,50
Especialista	C	35,75	7,50
	B	34,—	7,50
	A	33,—	7,50
Peón	C	32,—	7,—
	B	31,75	7,—
	A	30,—	7,—
Pinche 17 años	C	23,50	5,—
Pinche 16 años	B	21,—	4,—
Pinche 14 y 15 años	A	18,—	3,—
Aprendiz 17 años	C	23,50	5,—
Aprendiz 16 años	B	21,—	4,—
Aprendiz 14 y 15 años	A	18,—	3,—

CUADRO II. REMUNERACIÓN PERSONAL MENSUAL

Grupos profesionales y categorías	Sueldo mensual	R. N. M. mensual
<b>Administrativos y técnicos:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	C	9.820,68
	B	9.361,61
	A	8.902,54
Oficial 2. <sup>a</sup>	C	8.788,10
	B	8.468,23
	A	8.328,70
Auxiliar	C	8.087,29
	B	7.857,75
	A	7.742,99
Aspirante 17 años	C	5.092,30
Aspirante 16 años	B	4.507,30
Aspirante 15 años	A	3.926,—
<b>Subalternos:</b>		
Subalterno 1. <sup>a</sup>	C	9.495,10
	B	9.015,10
	A	8.595,10
Subalterno 2. <sup>a</sup> (Chóferes T. y C.)	C	8.490,10
	B	8.305,80
	A	8.280,10

Grupos profesionales y categorías		Sueldo mensual	R. N. M. mensual
Subalterno 3. <sup>a</sup> .....	C	7.875,—	1.260,—
	B	7.665,—	1.260,—
	A	7.560,—	1.260,—
Subalterno 4. <sup>a</sup> .....	C	7.507,50	1.260,—
	B	7.140,—	1.260,—
	A	6.930,—	1.260,—
Botones 17 años .....	C	5.032,30	900,—
Botones 16 años .....	B	4.507,30	720,—
Botones 15 años .....	A	3.926,—	540,—
<b>Técnicos de taller:</b>			
Encargado .....	C	14.000,—	—
	B	13.500,—	—
	A	12.000,—	—
<b>Titulados y asimilados:</b>			
Peritos y asimilados .....	C	18.500,—	—
	B	17.500,—	—
	A	16.000,—	—

**CUADRO III (ART. 12). COMPENSACIÓN JORNADA REDUCIDA**

Grupos profesionales y categorías	Pesetas/año		
	50 %	100 %	
<b>Técnicos y administrativos:</b>			
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	C	3.228,50	6.457,—
	B	3.065,—	6.170,—
	A	2.441,50	5.883,—
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	C	2.905,50	5.811,—
	B	2.833,50	5.667,—
	A	2.762,—	5.524,—
Auxiliares .....	C	2.690,—	5.380,—
	B	2.618,50	5.237,—
	A	2.562,50	5.165,—

Grupos profesionales y categorías	Sueldo mensual	R. N. M. mensual	
Aspirantes 17 años .....	1.551,—	3.102,—	
Aspirantes 16 años .....	1.386,—	2.772,—	
Aspirantes 14 y 15 años .....	1.188,—	2.376,—	
<b>Obreros y subalternos:</b>			
Oficial 1. <sup>a</sup> y Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	C	2.970,—	5.940,—
	B	2.838,—	5.676,—
	A	2.706,—	5.412,—
Oficial 2. <sup>a</sup> y Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	C	2.673,—	5.346,—
	B	2.607,—	5.214,—
	A	2.541,—	5.082,—
Oficial 3. <sup>a</sup> y Subalterno 3. <sup>a</sup> .....	C	2.475,—	4.950,—
	B	2.409,—	4.818,—
	A	2.376,—	4.752,—
Especialista y Subalterno 4. <sup>a</sup> .....	C	2.359,50	4.719,—
	(1) B	2.244,—	4.488,—
	A	2.178,—	4.356,—
Peón .....	C	2.112,—	4.224,—
	B	2.079,—	4.158,—
	A	1.980,—	3.960,—
Pinche, Aprendiz y Botones 17 años .....	1.550,—	3.100,—	
Pinche, Aprendiz y Botones 16 años .....	1.366,—	2.772,—	
Pinche, Aprendiz y Botones 14 y 15 años .....	1.188,—	2.376,—	
<b>Técnicos de taller:</b>			
Encargados .....	C	4.200,—	8.400,—
	B	4.050,—	8.100,—
	A	3.600,—	7.200,—

(1) A las Telefonistas les corresponden 4.488 pesetas.

Grupos profesionales y categorías	Sueldo mensual	R. N. M. mensual	
<b>Titulados y asimilados:</b>			
Peritos y asimilados .....	C	5.550,—	11.100,—
	B	5.250,—	10.500,—
	A	4.800,—	9.600,—

**CUADRO IV. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Grupos profesionales y categorías	Normales	Festivas	
<b>Personal obrero</b>			
Jefe Equipo Oficial 1. <sup>a</sup> .....	70,84	92,59	
Jefe Equipo Oficial 2. <sup>a</sup> .....	63,79	83,59	
Jefe Equipo Oficial 3. <sup>a</sup> .....	58,32	76,32	
Jefe Equipo Especialista .....	53,91	69,96	
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	C	66,34	85,69
	B	63,79	83,14
	A	61,24	80,59
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	C	59,06	76,46
	B	57,78	75,18
	A	56,51	73,91
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	C	54,16	69,91
	B	52,89	68,64
	A	52,25	68,—
Especialista .....	C	51,28	65,23
	B	49,05	63,—
	A	47,77	61,72
Peón .....	C	45,79	58,39
	B	45,43	58,03
	A	43,24	55,84
Pinche 17 años .....	C	33,20	42,86
Pinche 16 años .....	B	29,68	38,32
Pinche 14 y 15 años .....	A	25,42	32,80
Aprendiz 17 años .....	C	33,20	42,86
Aprendiz 16 años .....	B	29,68	38,32
Aprendiz 14 y 15 años .....	A	25,42	32,80
<b>Personal mensual y subalterno</b>			
<b>Técnicos de taller:</b>			
Encargado .....	C	104,37	142,03
	B	101,34	139,20
	A	92,23	130,08
<b>Administrativos y técnicos:</b>			
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	C	68,11	89,14
	B	65,32	86,35
	A	62,53	83,56
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	C	60,90	79,81
	B	59,56	78,41
	A	58,10	77,01
Auxiliar .....	C	55,40	72,52
	B	54,01	71,12
	A	53,31	70,43
Aspirante 17 años .....	C	33,79	43,45
Aspirante 16 años .....	B	30,26	38,90
Aspirante 15 años .....	A	26,31	24,83
<b>Subalternos:</b>			
Subalterno 1. <sup>a</sup> .....	C	68,88	88,23
	B	66,33	85,68
	A	63,78	83,13
Subalterno 2. <sup>a</sup> .....	C	58,60	76,—
	B	57,32	74,72
	A	56,05	73,45
Subalterno 3. <sup>a</sup> .....	C	54,74	70,49
	B	53,46	69,21
	A	52,82	68,57
Subalterno 4. <sup>a</sup> .....	C	51,03	64,98
	B	48,80	62,75
	A	47,52	61,47
Botones 17 años .....	C	33,79	43,45
Botones 16 años .....	B	30,26	38,90
Botones 14 y 15 años .....	A	26,31	33,69

CUADRO V. PREMIO EN LOS TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PERIGROSOS, TÓNICOS O PELIGROSOS (ART. 20)

	Porcentaje	Extensión de la aplicación
Cabina de pintura	40	El tiempo de operación.
Lijado de carrocerías en bruto	40	El tiempo de operación.
Forja	40	Las horas de presencia para Forjadores y Horneros y solo durante el tiempo de permanencia en la nave para el personal restante.
Compresores	30	Media jornada.
Chorro de arena	30	El tiempo de operación.
Desengrase de carrocerías	30	El tiempo de operación.
Horno de sales (tratamientos)	25	El tiempo de operación.
Sala de baños (tratamientos)	25	El tiempo de permanencia en la sala.
Prueba de motores	25	El tiempo de permanencia en la sala de Bancos de Prueba.
Máquina rebordadora de techos	25	El tiempo de operación.
Nave de pintura	25	El tiempo de permanencia.
Cabinas de pintura en nave general	25	El tiempo de operación.
Pulidora líneas cigüeñales	25	Sólo durante repaso de muelas.

CUADRO VI. GRATIFICACIONES ESPECIALES (ART. 26)

Grupos profesionales y categorías		Importe bruto por G. E.
<b>Grupos técnicos y administrativos:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	C	9.320,68
	B	9.361,61
	A	9.902,54
Oficial 2. <sup>a</sup>	C	8.788,10
	B	8.558,23
	A	8.328,70
Auxiliar	C	8.087,29
	B	7.957,75
	A	7.742,99
Aspirante 17 años	C	5.032,30
Aspirante 16 años	B	4.507,30
Aspirante 14 y 15 años	A	3.926,—
<b>Personal obrero:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	C	9.450,—
	B	9.030,—
	A	8.610,—
Oficial 2. <sup>a</sup>	C	8.505,—
	B	8.295,—
	A	8.085,—
Oficial 3. <sup>a</sup>	C	7.875,—
	B	7.665,—
	A	7.560,—
Especialista	C	7.507,50
	B	7.140,—
	A	6.930,—
Peón	C	6.720,—
	B	6.615,—
	A	6.300,—
Aprendiz y Pinche 17 años	C	4.935,—
Aprendiz y Pinche 16 años	B	4.414,—
Aprendiz y Pinche 14 y 15 años	A	3.780,—
<b>Grupo subalterno:</b>		
Subalterno 1. <sup>a</sup>	C	9.435,10
	B	9.015,10
	A	8.595,10
Subalterno 2. <sup>a</sup>	C	8.490,10
	B	8.305,80
	A	8.280,10
Subalterno 3. <sup>a</sup>	C	8.070,10
	B	7.875,—
	A	7.665,—
Subalterno 4. <sup>a</sup>	C	7.560,—
	B	7.507,50
	A	7.140,—
	B	7.140,—
	A	6.930,—
Botones 17 años	C	5.032,50
Botones 16 años	B	5.032,50
Botones 14 y 15 años	A	4.926,—
<b>Técnicos de taller:</b>		
Encargados	C	14.000,—
	B	13.500,—
	A	13.000,—
<b>Titulados y asimilados:</b>		
Peritos y asimilados	C	18.500,—
	B	17.500,—
	A	16.000,—

CUADRO VII. PLUS DE ANTIGÜEDAD (ART. 34)

Grupos profesionales y categorías		Importe del trémino Ptas/hora
<b>Grupo personal obrero:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	C	0.500
	B	0.500
	A	0.500
Oficial 2. <sup>a</sup>	C	0.476
	B	0.476
	A	0.476
Oficial 3. <sup>a</sup>	C	0.429
	B	0.429
	A	0.429
Especialistas	C	0.429
	B	0.429
	A	0.429
Peón	C	0.429
	B	0.429
	A	0.429
<b>Plus/mes</b>		
<b>Grupo técnicos y administrativos:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup>	C	125,—
	B	125,—
	A	125,—
Oficial 2. <sup>a</sup>	C	115,20
	B	115,20
	A	115,20
Auxiliar	C	98,62
	B	98,62
	A	98,62
<b>Grupo subalterno:</b>		
Subalterno 1. <sup>a</sup>	C	105,—
	B	105,—
	A	105,—
Subalterno 2. <sup>a</sup>	C	100,—
	B	100,—
	A	100,—
Subalterno 3. <sup>a</sup>	C	90,—
	B	90,—
	A	90,—
Subalterno 4. <sup>a</sup>	C	90,—
	B	90,—
	A	90,—

CUADRO VIII. JEFE DE EQUIPO (ART. 35)

Grupos profesionales y categorías	Plus/hora
Oficial 1. <sup>a</sup>	5,714
Oficial 2. <sup>a</sup>	4,761
Oficial 3. <sup>a</sup>	4,285
Especialista	3,809