

5308

**RESOLUCION de la Dirección General de Puertos y Costas por la que se hace pública la autorización otorgada por Orden ministerial de 18 de enero de 1980 al Ayuntamiento de Puebla de Farnals para la ocupación de 6.707 metros cuadrados de terrenos de dominio público de la zona marítimo-terrestre para la construcción y urbanización de una plaza en la playa, del término municipal de Puebla de Farnals (Valencia).**

El ilustrísimo señor Director general de Puertos y Costas, en uso de las facultades delegadas por Orden ministerial de 6 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 23), ha otorgado, con fecha 18 de enero de 1980, una autorización al Ayuntamiento de Puebla de Farnals, cuyas características son las siguientes:

Provincia: Valencia.  
Término municipal: Puebla de Farnals.  
Superficie aproximada: 6.707 metros cuadrados.  
Destino: Construcción y urbanización de una plaza en terrenos de dominio público en la playa del término municipal.  
Plazo concedido: Treinta años.  
Canon: Ochenta (80) pesetas por metro cuadrado y año por la superficie ocupada con instalaciones comerciales.  
Prescripciones: El titular o beneficiario de las obras a que se refiere la presente autorización vendrá obligado a colocar o suprimir carteles, a su costa y en el plazo en que se le ordene, para destacar el carácter de libre uso público gratuito de dichas obras, o bien evitar una falsa interpretación de zona privada o de uso restringido.

Las aguas residuales deberán ser evacuadas a la red general de alcantarillado de la población.

Lo que se hace público para general conocimiento.  
Madrid, 20 de febrero de 1980.—El Director general, Carlos Martínez Cebolla.

## MINISTERIO DE TRABAJO

5309

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para la Empresa «Compañía Hispano-Alemana Mercedes-Benz, Vehículos y Motores, S. A.» (MEVOSA), y sus trabajadores.**

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la Dirección y el Comité de la Empresa «Compañía Hispano-Alemana Mercedes-Benz, Vehículos y Motores, S. A.» (MEVOSA), el día 5 de febrero de 1980;

Resultando que con fecha 11 de febrero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el mencionado acuerdo;

Considerando que esta Dirección General es competente para la tramitación de la homologación, inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este Convenio, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

Considerando que examinado el expediente se aprecia que es procedente la homologación, si bien lo dispuesto en el artículo 7.º del Convenio no debe interpretarse en contra de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, modificada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977;

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito el día 5 de febrero de 1980 entre la Dirección y el Comité de la Empresa mencionada, cuyo texto se inserta a continuación, si bien el artículo 7.º del Convenio no debe interpretarse en contra de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973, modificada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 14 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

En Barcelona a cinco de febrero de mil novecientos ochenta, se reúne la Comisión Deliberadora del II Convenio Colectivo Interprovincial de Mevosa, año 1980, de los centros de trabajo de Barcelona y Madrid en la razón social de Barcelona. La citada Comisión está compuesta por las siguientes representaciones:

Dirección Empresa: Don Angel Menéndez García, don Constantino Rodríguez Toledo, don Eliseo Ferré Muriá, don Francisco Rodrigo Barcí y don Narciso Pla Polo.

Comité de Empresa: Don Antonio Arroyo Sánchez, don Julián Escudero Gómez, don Eladio López Abad, don Carlos Lorenzo

Moratón, don Manuel Pelicano Rodríguez, don José Antonio Plaza Teno, don Manuel Ramos González, don Emilio Velilla Sancho, don Julián Blasco Larios, don Fernando Fraguas Selbane, don Rafael García Calvo y don Fernando López Robledillo.

Ambas representaciones acuerdan, por unanimidad, otorgar el siguiente Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa.

### PREAMBULO

La vigencia del presente Convenio es de un año, iniciándose el 1 de enero de 1980 y concluyendo en 31 de diciembre del mismo año.

En el caso de que el índice de precios de consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar, el 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

Seguirán manteniéndose los Fondos de Ayuda Social, de Bécas en favor de los hijos de trabajadores, de ayuda de estudios para los trabajadores en activo en la Empresa y el de ayuda a la vivienda.

Por último, ambas representaciones han acordado que la cuantía de los incrementos pactados del 16 por 100 se apliquen a todos los cuadros salariales que figuran como anexos en el presente Convenio.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «COMPAÑIA HISPANO-ALEMANA MERCEDES-BENZ, VEHICULOS Y MOTORES, S. A.» (MEVOSA), Y SUS TRABAJADORES

#### CAPITULO PRIMERO

##### Condiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El ámbito territorial de este Convenio Colectivo son las actividades que en sus centros de Barcelona y Madrid desarrolla la «Compañía Hispano-Alemana Mercedes-Benz, Vehículos y Motores S. A.» (MEVOSA).

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal de Barcelona y Madrid, con excepción de los Jefes de División, Departamento y Sección.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las normas de este Convenio regirán desde el día 1 de enero de 1980 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

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

Art. 5.º *Prórroga y revisión automática.*—Si por imperativo legal debiera de prorrogarse el presente Convenio por mayor tiempo del previsto, dentro del primer mes de su prórroga se realizará una adaptación de todas las tablas que han sido objeto de revisión de este Convenio en función del índice de precios de consumo, del conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

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

Igualmente podrán ser absorbidas por futuras mejoras económicas las situaciones más beneficiosas que se garantizan «ad personam» en el artículo 4.º

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 la autoridad laboral.

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

#### CAPITULO II

##### Condiciones de trabajo

Art. 9.º *Ingresos.*—Los ingresos del personal se harán de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

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

La admisión de personal del exterior sólo deberá hacerse en las circunstancias especificadas en las normas de ascensos a que se alude en el artículo siguiente.

Para el ingreso de aprendices se estará al 5 por 100 sobre profesionales de plantilla dispuesto en la legislación vigente. No obstante, atendiendo circunstancias excepcionales, se podrá incrementar dicho porcentaje en un máximo de dos aprendices.

La prioridad para el ingreso de aprendices se establece de la siguiente forma: a) hijos de operarios e hijos de viuda, siempre que el padre fallecido hubiera trabajado en la Empresa, y b) familiares de operarios.

Art. 10. *Ascensos*.—La política de ascensos se ajustará al contenido de las «normas de ascensos» propuestas por el Comité y aprobadas por la Dirección, complementándose, en lo no previsto, con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 11. *Calendario laboral. Vacaciones*.—Se establece, de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección, un calendario laboral, con vigencia para el actual año 1980, sobre las siguientes bases:

#### CENTRO DE BARCELONA

Primero.—1.900 horas efectivas de trabajo para el turno continuado y 1.920,5 horas para el turno normal.

Segundo.—El número de días de vacaciones será de veintiuno laborables disfrutados ininterrumpidamente, procurando coincidir con los meses de verano.

En ningún caso el personal que disfruta de mayor número de días de vacaciones podrá superar los treinta días naturales.

Tercero.—Para el turno de jornada continuada, manteniéndose el horario establecido (ocho horas y diez minutos de trabajo efectivo), tendrán la consideración de festivos todos los sábados del año, excepto nueve para 1980.

Para el turno de jornada partida se mantienen las condiciones actuales, con la consideración de festivos todos los sábados del año, excepto tres.

Cuarto.—Se establecen veinte minutos de tiempo de descanso del personal en régimen de jornada continuada.

Quinto.—Tendrán la consideración de festivos todos los domingos del año y además las festividades tradicionales, religiosas y civiles de ámbito nacional y local aprobadas por la autoridad laboral. Asimismo, todos los lunes situados entre dos días festivos (puente).

#### CENTRO DE MADRID

Primero.—Para ambos turnos las horas de trabajo efectivo serán 1.900.

Segundo.—El número de días de vacaciones será de 20 laborables, disfrutados ininterrumpidamente, procurando que coincidan con los meses de verano.

En ningún caso el personal que disfruta de mayor número de días de vacaciones podrá superar los treinta días naturales.

Tercero.—Para el taller de Barajas tendrán consideración de sábados festivos todos los del año, excepto cuatro.

Para oficinas de Don Ramón de la Cruz serán festivos todos los sábados del año.

Cuarto.—Tendrán la consideración de festivos todos los domingos del año y además las festividades tradicionales, religiosas y civiles de ámbito nacional o local, aprobadas por la autoridad laboral.

Art. 12. *Jornada estival reducida*.—El personal que actualmente viene disfrutando de la jornada estival reducida podrá optar entre su disfrute o la compensación económica del correspondiente cuadro de este Convenio.

El personal ingresado a partir del 1 de abril de 1964 no gozará de tal derecho, la compensación será idéntica a la mencionada en el párrafo anterior para el Centro de Barcelona, siendo la fecha de 1 de agosto de 1969 para Madrid.

### CAPITULO III

#### Sistemas de incentivos-rendimientos

##### CENTRO DE BARCELONA

#### Art. 13. *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 definida únicamente por la orden.

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 responderle con un documento técnico que lo describa.

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

a) Trabajos con rendimiento medido y prima proporcional a la producción (RMP).

b) Trabajos con rendimiento no medido (RNM).

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 al necesario, estipulado 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.

Art. 14. *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 puede ejecutar a actividad normal.

El tiempo así determinado, corregido por los factores de fatiga y tiempos complementarios, 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 (R).—Para los trabajos a RMP, el rendimiento R utilizado para el cálculo de la remuneración se obtiene de la siguiente fórmula:

$$R = \frac{Tc + Ae + Ai}{Ht}$$

Abonos especiales (Ae).—Cuando la ejecución de un trabajo a RMP surja un imprevisto que, presumiblemente, modifique el tiempo concedido en más o menos, para poder seguir trabajando a RMP con las evidentes ventajas que ello reporta, se procederá a emitir un abono especial.

En dicho abono deberá constar el tiempo concedido adicional, positivo o negativo, que se añade al tiempo concedido para el trabajo en cuestión y al tiempo de duración o el número de piezas al que afecta dicho imprevisto.

Para todos los efectos, los abonos especiales se considerarán como un tiempo concedido adicional.

Abonos de inacción (Ai).—Se entenderá como inacción aquellos periodos de tiempo en los que el operario, por motivos técnicos, no pueda desarrollar el trabajo ordenado.

Durante estos periodos se podrá encomendar la realización de trabajos auxiliares compatibles con las aptitudes físicas y profesionales del operario, dentro de su sección, siempre que no supongan cometidos vejatorios o que perjudiquen su formación profesional.

Por el tiempo que dura la inacción deberá emitirse un abono por tal concepto que tendrá idéntico tratamiento que los abonos especiales, considerándose para todos los efectos como un tiempo concedido adicional.

Art. 15. *Trabajos con rendimiento no medido (RNM)*.—Son aquellos en los que no se determina el tiempo necesario para su ejecución por no ser racional su establecimiento.

Art. 16. *Adscripción al sistema de incentivos*.—Es facultad de la Empresa atribuir a cada trabajo el sistema de incentivos que le corresponda.

Ninguno de los sistemas afectará a las categorías superiores a las de Oficial 1.º de los grupos profesionales Administrativos, Técnicos de Oficina y de Taller, y de Oficial Especial para el de Obreros.

Art. 17. *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 Colectiva 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 periodo en que se produzca la anomalía.

Art. 18. *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 los realice con rendimiento medido, cuando concurren las circunstancias siguientes:

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

Se entenderá que un trabajador realiza habitualmente un tipo de trabajo cuando emplee en él más del 70 por 100 de las horas trabajadas.

##### CENTRO DE MADRID

Trabajo a rendimiento medido.—Se entiende por trabajo la ejecución de una tarea encargada mediante una orden de trabajo y cumplida en las condiciones de calidad exigidas.

Si bien, siendo exigible la realización de un trabajo, en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100 por 100 se garantiza el 80 por 100 de las bases que se detallan en el cuadro I, y que corresponde al rendimiento 100. El 20 por 100 restante estará en función del rendimiento medido por equipos, sin que en ningún caso se sobrepase la base establecida para cada categoría y nivel.

Este cuadro de incentivos se aplicará también al personal obrero que trabaja a rendimiento no medido, si bien el 20 por 100 seguirá siendo en función de la calificación personal.

El tiempo concedido (Tc) será el establecido por los Departamentos de Organización y Racionalización de nuestras fábricas y representadas, para talleres de reparación, contenido en manuales y separatas de tiempos-guía.

Para los casos en que no exista tiempos-guía prescrito se señalará un Tc por el Jefe de Taller o Maestro de Tiempos,

obtenidos por cronometraje, estadísticamente o por las experiencias que se posean al respecto.

El tiempo  $T_c$  es el realmente utilizado en la operación. El tiempo  $T_r$  resultante de una orden de trabajo será la suma de todos los tiempos empleados en las operaciones comprendidas en dicha orden de reparación.

Siendo exigible la realización de un trabajo en un tiempo igual al tiempo normal, rendimiento 100 por 100, cuando se detecte el cierre de una reparación en que se ha empleado tiempo superior se pondrá en conocimiento de la Dirección y de la Comisión de Tiempos para proceder a la oportuna investigación con anterioridad a la liquidación del período en que se produzca la anomalía.

Los intervalos de inacción W-5 no imputables al trabajador se verán afectados de una prima del 10 por 100 sobre el tiempo de permanencia de aquella situación.

El tiempo dedicado a enseñanza W-6 se primará con el porcentaje correspondiente al alcanzado en el mes anterior.

Todos los trabajos no realizados o acabados defectuosamente por un trabajador o grupo, bajo RM, deberán ser repetidos o rectificados por el mismo, sin añadir un nuevo tiempo concedido. En el caso de que por razones de Organización el trabajo haya de ser encomendado a otro trabajador o grupo, el tiempo concedido a éste se será deducido al que no lo realizó o lo hubiera acabado defectuosamente.

El pago de las primas se realizará mensualmente por períodos ya concluidos.

Para cualquier tema relacionado con el sistema se estará a lo establecido en el Reglamento de aplicación vigente.

Trabajos a rendimiento no medido.—Son aquellos en los que no se determina el tiempo necesario para su ejecución por no ser racional su establecimiento.

Rendimiento (R).—Para los trabajos a RNM, el rendimiento R utilizado para el cálculo de la remuneración es función de una calificación personal en el período considerado.

Su abono se realizará en proporción al tiempo realmente trabajado; en la tarifa correspondiente se entiende el valor óptimo a dicho promedio.

Adscripción al sistema de incentivos.—Es facultad de la Empresa atribuir a cada trabajador el sistema de incentivos que le corresponda, así como la determinación de las categorías en ellos incluidas.

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 concurre la circunstancia siguiente:

Si un trabajador o grupo que habitualmente realiza trabajos de 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 al rendimiento medio 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 emplea en él más del 70 por 100 de las horas trabajadas.

#### 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. 19. *Niveles salariales por categorías.*—El presente Convenio tiene establecido cuatro niveles salariales para todas las categorías integradas en el mismo, que se designan, de menor a mayor, con las letras A, B, C y D.

Art. 20. *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 o de diferencia de sueldo se aplicará el nivel «A» de la superior a que se ascende o se otorga diferencia durante los cuatro primeros meses.

En ambos casos, a atribución de nivel «B» será automática por el transcurso de los respectivos períodos.

El nivel «B» será considerado como normal.

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 «aprobado», como mínimo, sin haber conseguido plaza.

La atribución del nivel «D» será por designación exclusiva de la Dirección, no pudiendo exceder en ningún caso del 10 por 100 del total de la plantilla incluida en Convenio.

Los productores incluidos en este nivel salarial percibirán el total de las retribuciones del nivel «A» de la categoría inmediata superior.

El Departamento de Personal oirá al Comité de Empresa antes de la atribución de los dos últimos niveles (C y D).

Art. 21. *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. 22. *Sueldo.*—Para el personal que percibe sus habéres por períodos mensuales, la remuneración será el resultado de aplicar las cantidades figuradas en los cuadros II, III, IV y V, anexos.

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

Grupo 1.º: Jefe de Cocina, Conserje, Cabo de Vigilantes Jurados, Chófer de turismo o camión, Conductor máquinas-automóviles y Ordenanza especial.

Grupo 2.º: Cocinero principal, Almácenero Listero.

Grupo 3.º: Vigilante jurado, Cocinero Auxiliar y Telefonista.

Grupo 4.º: Portero y Ordenanza.

Para el cálculo de incidencias se aplicará la siguiente fórmula:

Art. 23. *Gratificaciones especiales.*—Las gratificaciones especiales o pagas extraordinarias del mes de julio y Navidad serán de igual cuantía, y ésta viene determinada para cada categoría y grupos profesionales, en los cuadros anexos.

Art. 24. *Remuneración de vacaciones y festivos.*—En concepto de vacaciones, el personal obrero percibirá una cantidad resultante de multiplicar la tarifa hora por las horas teóricas de trabajo de los veinte y veintiún días laborables, correspondientes a Madrid y Barcelona, y los promedios de prima, penoso y nocturnidad, percibida en los tres meses anteriores, referido a dicho período.

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

##### B) CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES

Art. 25. *Remuneración de horas trabajadas con incentivo.*—La base de cálculo de la prima será el rendimiento obtenido en cada mes natural y su pago se efectuará en la liquidación del mes siguiente.

Art. 26. *Prima con rendimiento medido proporcional (RMP).* La fórmula de aplicación será:

$$\text{Incentivo} = Ht \times Fm \frac{R - 1}{0,33}$$

El valor máximo de incentivo se obtendrá para  $R = 1,4$ . Para  $R = 1$  se anula el incentivo, permaneciendo igualmente nulo para valores inferiores a la unidad.

Para Madrid la fórmula de aplicación se ajustará a lo determinado en el capítulo III, referido a rendimiento medido.

Art. 27. *Tiempos de espera.*—En aquellos casos en que no sea posible abrir un abono de inacción, debido a que el operario u operarios no estén incluidos en una línea de prima colectiva y además carezca de boletín de trabajo individual, el tiempo de espera se abonará 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 o fuera de su sección. En ambos casos, siempre que no supongan cometidos vejatorios o que perjudiquen su formación profesional.

Para Madrid la fórmula de aplicación se ajustará a lo determinado en el capítulo III, referido a rendimiento medido.

Art. 28. *Remuneración de horas trabajadas a rendimiento no medido (RNM).*—Para este sistema, conocido por «premio», se mantiene la modalidad de calificación y cálculo, relacionada directamente con el rendimiento medido proporcional (RMP).

La remuneración media se conseguirá siempre aplicando un 86 por 100 al promedio mensual de RMP obtenido en fábrica.

Para los casos que se estime conveniente existirá una banda de fluctuación de  $\pm 0,5$  por 100, previa calificación realizada por el mando, sin que se pueda alterar el 86 por 100 como promedio en cada centro de costos.

El coeficiente resultante se aplicará sobre las únicas tarifas de incentivos (RMP) y con arreglo a las horas de trabajo efectivo.

$$\text{Incentivo} = \left( Fm \frac{R - 1}{0,33} \right) \cdot 0,86 \cdot Ht$$

Para Madrid la fórmula de aplicación se ajustará a los determinados en el capítulo III, referido a rendimiento no medido.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Cuando algún productor trabaje horas extraordinarias, le serán abonadas conforme a las disposiciones legales y según valores que figuran en los cuadros anexos.

Durante la vigencia del actual Convenio se realizarán el

mínimo de horas extras posibles, no rebasando, salvo en situaciones excepcionales, el tope establecido por la Ley.

Art. 30. *Plus de antigüedad.*—Los importes de los trienios que se perciban durante la vigencia de este Convenio son los que aparecen en los cuadros anexos, sin límite máximo.

Art. 31. *Plus de Preparador.*—Se devengará en la cuantía expresada en el anexo correspondiente.

Art. 32. *Plus en los trabajos penosos.*—Para tener derecho a esta bonificación se requiere que el personal trabaje en labores así calificadas.

Se satisfará la bonificación de media jornada solamente si se trabaja menos de cuatro horas y la jornada completa si se trabaja más de cuatro horas.

El plus se computará sobre la base del artículo 34 y en los porcentajes indicados en el cuadro VI, de Barcelona, que absorben todos los conceptos legales, incluso la antigüedad.

Art. 33. *Plus por trabajos nocturnos.*—Se abonará a todo el personal afectado por el mismo la cantidad de 750 pesetas diarias.

No tendrá la consideración de trabajo nocturno la prolongación o anticipación en media hora del horario habitual, establecido en 1979, para el personal de jornada continuada.

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

Art. 34. *Salario mínimo y salario base de cotización.*—A efectos jurídicos correspondientes y siempre que se empleen tales denominaciones, se entenderán referidas al mínimo o establecido por el Decreto 527, de 29 de marzo de 1973, y a la nueva regularización que tal Decreto hace.

Art. 35. *Cotización.*—En materia de cotizaciones se estará a lo dispuesto en el Decreto citado en el artículo anterior.

Art. 36. *Compensaciones.*—En las tarifas horarias y sueldos convenidos han quedado absorbidos: jornales base reglamentarios, domingos, incrementos de Convenios anteriores, pluses voluntarios y personajes, desgravaciones de incentivos, plus de transporte y plus de especialización de máquinas. Asimismo, respecto a los Maestros de Taller y Encargados, el plus de Responsabilidad.

Art. 37. *Naturaleza de las cantidades de los cuadros anexos.*—Todas las cifras que indican cantidades en tales cuadros tienen la consideración de importes brutos.

Art. 38. *Nomenclatura.*—A efectos de remuneración se empleará la nomenclatura siguiente:

#### Personal obrero:

Ae = Abonos especiales.  
 Ai = Abonos por inacción.  
 Fm = Factor de prima (RMP).  
 H = Horas de presencia.  
 Ht = Horas de trabajo efectivo.  
 RMP = Trabajos con rendimiento medido proporcional a la producción.  
 Tc = Tiempo concedido.  
 Th = Tarifa horaria.  
 Fh = Factor hora RNM (Madrid).  
 Thp = Tarifa hora prima (Madrid).

#### Personal mensual:

S = Sueldo.  
 h = Horas de presencia.  
 He = Horas de presencia extras.  
 R = Rendimiento.  
 RNM = Trabajos con rendimiento no medido.

### CAPITULO V

#### Atenciones sociales-previsión y formación

Art. 39. *Fondo Social.*—La Empresa dotará a este fondo, durante la vigencia del Convenio, con 1.334.000 pesetas para Barcelona y 406.000 pesetas para Madrid, cuyo destino primordial será atender las necesidades imprevistas de sus trabajadores, según normas elaboradas conjuntamente entre Comité y Empresa.

Art. 40. *Fondo de ayuda a la vivienda.*—El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición o reparación de la propia vivienda, siempre que carezca de ella y sea para su uso habitual.

Para el presente año la Empresa concede 4.640.000 Pesetas para Barcelona y 2.900.000 pesetas para Madrid, siendo la concesión de las ayudas reguladas por el Reglamento correspondiente.

Art. 41. *Comedor.*—Para el centro de Barcelona, se aumentan las aportaciones económicas en 10 y 5 pesetas diarias, por parte de la Empresa y trabajador, respectivamente (30 pesetas trabajador y 60 pesetas Empresa, por comensal y día).

Para futuros incrementos, se seguirá manteniendo la proporción de uno a dos.

Art. 42. *Complemento de subsidio de Enfermedad.*—La Empresa seguirá complementando el subsidio otorgado por la Seguridad Social, en los porcentajes y términos que regula el Reglamento correspondiente y que, como anexo, se incorpora al presente Convenio.

Art. 43. *Complemento de prestaciones por accidentes de trabajo.*—En caso de accidentes, de trabajo, la Empresa complementará las prestaciones económicas abonables por la Entidad aseguradora, hasta el 100 por 100 de la base actualizada de aquéllas.

Art. 44. *Seguro de Vida.*—Persistirá el Seguro de Vida del personal afectado por el presente Convenio y durante su vigencia, fijándose la indemnización, en su supuesto de muerte o invalidez permanente y total, en 300.000 pesetas.

Art. 45. *Formación profesional.*—En este aspecto, la ayuda de la Empresa tendrá dos vertientes:

1.º Para los propios trabajadores: Se facilitarán cursillos de capacitación y formación de técnicas especiales, tales como electrónica, neumática, hidráulica, formación de Mandos Intermedios, Seguridad e Higiene, Idiomas, etcétera.

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 reciban sus enseñanzas, debiendo redactar a su terminación un informe sobre los mismos.

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

Asimismo se irá formando una Sección con los textos que satisfagan las exigencias de aquellos Programas, para que los productores puedan completar su formación y acceder a la promoción.

Para facilitar tales propósitos, la Empresa otorga un fondo anual de 348.000 pesetas para Barcelona y 174.000 pesetas para Madrid, durante la vigencia del presente Convenio.

2.º Para hijos de trabajadores: Con parecida finalidad y para ayudas en sus estudios a los hijos de trabajadores, Mevosa destinará 867.000 pesetas para Barcelona y 406.000 pesetas para Madrid. Su distribución se hará según normas elaboradas conjuntamente entre el Comité y la Empresa.

### CAPITULO VI

#### Relaciones laborales

Art. 46. *Comisión Mixta de Vigilancia de este Convenio.*—Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio se constituirá una Comisión Mixta, integrada por cuatro representantes de los Comités y otros cuatro de la Dirección.

En el supuesto de que no se llegara a ningún acuerdo se actuará según la Ley.

Art. 47. *Subcomisión de tiempos.*—Tiene como función regular, canalizar y atender las reclamaciones y observaciones sobre métodos y tiempos que se susciten en la aplicación de las mismas. Estará compuesta por dos miembros que la Dirección designe y cuatro del Comité, entendiéndose como dos titulares y dos suplentes. Para desarrollar su función, los integrantes de esta Comisión podrán efectuar las revisiones correspondientes, siempre que exista reclamación. Tendrán acceso a todos los factores que han intervenido en la confección del método y establecimiento del tiempo concedido, así como a todo aquello que precisen para poder atender la correcta o incorrecta aplicación del mismo. Para ello la Empresa facilitará la formación adecuada de nuestro sistema productivo a los integrantes de dicha Comisión.

Art. 48. *Solución de problemas individuales.*—Se ha establecido el siguiente procedimiento para resolverlos.

El Departamento de Personal, del estudio del escrito, cursado a través del mando y con audiencia del interesado, si lo estimase necesario concretará la naturaleza de la queja, su objeto, clase de apreciación que entraña y determinación de lo que corresponda al caso: una respuesta, 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. 49. *Asesoría Jurídica privada para el personal.*—La Empresa pone a disposición de sus productores, y para asuntos jurídicos o laborales, un consultorio, atendido por Abogado en ejercicio, al que podrán acudir, fuera de horas de trabajo, los martes y jueves de cada semana.

Art. 50. *Secciones Sindicales.*—Se reconocen las Secciones Sindicales, siempre que superen el 15 por 100 de afiliación a las mismas. Asimismo se elaborará un reglamento, entre las citadas Secciones y la Dirección de la Empresa, para incorporarse como anexo al Convenio.

### CAPITULO VII

Art. 51. La Empresa se compromete a elaborar, durante la vigencia del presente Convenio, conjuntamente con los Comités un reglamento de funcionamiento de los mismos.

Art. 52. Ambas representaciones se comprometen a seguir impulsando al máximo la seguridad e higiene dentro de la Empresa, a través del Comité de Seguridad e Higiene ya existente.

Art. 53. *Difusión del Convenio.*—La Empresa y los Comités darán la oportuna publicidad sobre el contenido del presente Convenio.

## ANEXOS CUADROS ECONOMICOS

CENTRO MADRID

## CUADRO I

Remuneración personal obrero

Categorías	Nivel salarial	Jornal tarifa/hora	Incentivos (RMP)			Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio mes	Hora extraordinaria
			Base máxima	80 por 100 rendimiento 100	20 por 100 rendimiento superior 10 <sup>a</sup> por 100				
Oficial de primera ... ..	A	281,92	9.804	7.683	1.901	29.115	55.003	925	639,73
	B	272,04	9.804	7.683	1.901	30.394	57.128	925	663,53
	C	281,52	9.804	7.683	1.901	31.675	59.119	925	685,86
	D	322,59	9.804	7.683	1.901	34.674	67.744	925	780,82
Oficial de segunda ... ..	A	250,40	9.804	7.683	1.901	27.487	52.584	911	611,80
	B	255,42	9.804	7.683	1.901	28.135	53.638	911	623,56
	C	260,20	9.804	7.683	1.901	28.783	54.642	911	634,82
	D	261,92	9.804	7.683	1.901	29.115	55.003	911	639,73
Oficial de tercera ... ..	A	239,77	9.099	7.279	1.820	25.880	50.352	892	586,09
	B	240,96	9.099	7.279	1.820	26.199	50.602	892	589,42
	C	246,18	9.099	7.279	1.820	26.840	51.698	892	601,89
	D	250,40	9.804	7.683	1.901	27.487	52.584	892	611,80
Especialista ... ..	A	224,43	9.099	7.279	1.820	22.630	47.130	888	549,40
	B	229,27	9.099	7.279	1.820	23.752	48.147	888	561,18
	C	237,84	9.099	7.279	1.820	24.850	49.946	888	581,37
	D	239,77	9.099	7.279	1.820	25.880	50.352	888	586,09
Peón ... ..	A	210,18	9.099	7.279	1.820	20.575	44.138	873	515,02
	B	220,15	9.099	7.279	1.820	21.447	46.232	873	538,19
	C	221,59	9.099	7.279	1.820	21.759	46.534	873	541,67
	D	224,43	9.099	7.279	1.820	22.630	47.130	873	549,40
Aprendices de 16 años ... ..		148,32	4.872	3.898	974	12.914	31.147	—	341,46
Aprendices de 17 años ... ..		159,16	4.872	3.898	974	14.241	33.424	—	366,92

## CUADRO II

Remuneración personal Administrativo

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos (RNM)			Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio mes	Hora extraordinaria
			Base	Fijo	Calificación				
Jefe de primera ... ..	A	76.377	—	—	—	40.394	76.377	1.329	903,12
	B	78.223	—	—	—	41.536	78.223	1.329	924,01
	C	81.894	—	—	—	43.814	81.894	1.329	965,50
	D	83.965	—	—	—	45.042	83.965	1.329	988,87
Jefe de segunda ... ..	A	67.190	—	—	—	34.674	67.190	1.053	789,77
	B	73.551	—	—	—	37.617	73.551	1.053	799,10
	C	74.984	—	—	—	39.006	74.984	1.053	852,15
	D	76.377	—	—	—	40.394	76.377	1.053	893,65
Jefe de ventas ... ..	A	67.190	—	—	—	34.674	67.190	1.053	789,77
	B	67.928	—	—	—	35.134	67.928	1.053	799,10
	C	72.706	—	—	—	38.108	72.706	1.053	852,16
	D	74.501	—	—	—	39.167	74.501	1.053	872,37

Oficial de primera ... ..	A	53.931	9.604	7.963	1.641	29.427	53.931	997	640,26
	B	56.055	9.604	7.963	1.641	30.366	56.055	997	663,95
	C	58.055	9.604	7.963	1.641	31.347	58.055	997	686,37
	D	67.190	—	—	—	34.674	67.190	997	787,84
Oficial de segunda ... ..	A	51.495	9.604	7.963	1.641	28.239	51.495	952	611,45
	B	52.548	9.604	7.963	1.641	28.688	52.548	952	623,16
	C	53.559	9.604	7.963	1.641	29.161	53.559	952	634,47
	D	53.931	9.604	7.963	1.641	29.427	53.931	952	638,72
Auxiliar ... ..	A	48.989	9.099	7.562	1.537	25.841	48.989	901	580,68
	B	49.541	9.099	7.562	1.537	26.054	49.541	901	586,82
	C	50.644	9.099	7.562	1.537	26.493	50.644	901	599,12
	D	51.495	9.604	7.963	1.641	28.239	51.495	901	609,68
Vendedor ... ..	A	45.895	—	—	—	21.292	45.895	997	546,97
	B	46.995	—	—	—	21.991	46.995	997	556,40
	C	52.766	—	—	—	26.793	52.766	997	625,62
	D	67.190	—	—	—	34.674	67.190	997	787,84
Aprendiz administrativo 16 años ...	—	31.139	4.872	3.898	974	13.048	31.139	—	337,01
Aprendiz administrativo 17 años ...	—	33.415	4.872	3.898	974	13.750	33.415	—	361,04

CUADRO III

Remuneración personal. Técnico de oficina

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos (RNM)			Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio mes	Hora extraordinaria
			Base	Fijo	Calificación				
Perito y asimilado ... ..	A	86.170	—	—	—	45.465	86.170	1.505	1.019,13
	B	92.607	—	—	—	49.475	92.607	1.505	1.091,88
	C	96.934	—	—	—	52.141	96.934	1.505	1.140,81
	D	99.458	—	—	—	53.621	99.458	1.505	1.169,28
Inspector Técnico ... ..	A	82.701	—	—	—	42.679	82.701	1.329	944,76
	B	84.246	—	—	—	43.814	84.246	1.329	965,50
	C	86.965	—	—	—	46.095	86.965	1.329	1.006,97
	D	90.136	—	—	—	47.389	90.136	1.329	1.031,70
Agente Técnico ... ..	A	71.460	—	—	—	36.691	71.460	1.053	810,97
	B	73.887	—	—	—	38.103	73.887	1.053	837,45
	C	76.427	—	—	—	39.511	76.427	1.053	863,91
	D	82.701	—	—	—	42.679	82.701	1.053	935,26
Proyectista ... ..	A	67.190	—	—	—	34.674	67.190	1.068	790,28
	B	67.928	—	—	—	35.134	67.928	1.068	798,61
	C	72.706	—	—	—	38.108	72.706	1.068	852,66
	D	86.170	—	—	—	45.465	86.170	1.068	1.004,07
Oficial de primera ... ..	A	53.931	9.604	7.963	1.641	29.427	53.931	997	640,26
	B	56.055	9.604	7.963	1.641	30.366	56.055	997	663,95
	C	58.055	9.604	7.963	1.641	31.347	58.055	997	686,37
	D	67.190	—	—	—	34.674	67.190	997	787,84
Oficial de segunda ... ..	A	51.495	9.604	7.963	1.641	28.239	51.495	952	611,45
	B	52.548	9.604	7.963	1.641	28.688	52.548	952	623,16
	C	53.559	9.604	7.963	1.641	29.161	53.559	952	634,47
	D	53.931	9.604	7.963	1.641	29.427	53.931	952	638,72
Auxiliar ... ..	A	48.989	9.099	7.562	1.537	25.841	48.989	901	580,68
	B	49.541	9.099	7.562	1.537	26.054	49.541	901	586,82
	C	50.644	9.099	7.562	1.537	26.493	50.644	901	599,12
	D	51.495	9.604	7.963	1.641	28.239	51.495	901	609,68

## CUADRO IV

Remuneración personal. Técnico de taller

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos (RNMD)			Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio mes	Hora extraordinaria
			Base	Fijo	Calificación				
Jefe de taller ... ..	A	85.343	—	—	—	42.679	85.343	1.329	944,76
	B	86.597	—	—	—	43.814	86.597	1.329	965,50
	C	88.366	—	—	—	46.095	88.366	1.329	1.006,97
	D	90.136	—	—	—	47.389	90.136	1.329	1.031,70
Maestro titulado .. ..	A	76.376	—	—	—	40.394	76.376	1.329	903,12
	B	78.957	—	—	—	41.992	78.957	1.329	932,29
	C	81.894	—	—	—	43.814	81.894	1.329	965,50
	D	85.565	—	—	—	46.095	85.565	1.329	1.006,97
Encargado .. ..	A	68.924	—	—	—	34.744	68.924	1.053	806,59
	B	75.405	—	—	—	38.768	75.405	1.053	881,87
	C	77.606	—	—	—	40.110	77.606	1.053	906,75
	D	81.894	—	—	—	43.814	81.894	1.053	956,01
Receptor y Probador ... ..	A	60.191	10.066	8.325	1.741	31.946	60.191*	997	709,98
	B	62.048	10.066	8.325	1.741	32.842	62.048	997	730,75
	C	66.118	10.066	8.325	1.741	34.849	66.118	997	776,38
	D	67.778	10.066	8.325	1.741	35.620	67.778	997	794,95

## CUADRO V

Remuneración personal. Subalterno

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos (RNMD)			Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio mes	Hora extraordinaria
			Base	Fijo	Calificación				
Subalterno de primera ... ..	A	53.380	9.637	7.987	1.650	29.699	53.380	945	631,68
	B	55.417	9.637	7.987	1.650	30.846	55.417	945	654,46
	C	57.500	9.637	7.987	1.650	31.604	57.500	945	677,74
	D	58.887	9.637	7.987	1.650	34.745	58.887	945	695,19
Subalterno de segunda ... ..	A	51.142	9.637	7.987	1.650	28.476	51.142	937	607,29
	B	52.295	9.637	7.987	1.650	28.898	52.295	937	620,09
	C	53.244	9.637	7.987	1.650	29.383	53.244	937	630,74
	D	53.380	9.637	7.987	1.650	29.699	53.380	937	632,47
Subalterno de tercera ... ..	A	48.907	9.265	7.698	1.567	25.825	48.907	900	579,86
	B	49.427	9.265	7.698	1.567	26.044	49.427	900	585,79
	C	50.464	9.265	7.698	1.567	26.496	50.464	900	597,34
	D	52.488	9.637	7.987	1.650	28.476	52.488	900	620,79
Subalterno de cuarta ... ..	A	46.172	9.265	7.698	1.567	23.181	46.172	876	547,28
	B	47.164	9.265	7.698	1.567	24.072	47.164	876	556,69
	C	49.033	9.265	7.698	1.567	24.786	49.033	876	579,45
	D	49.432	9.265	7.698	1.567	25.195	49.432	876	584,11

## CUADRO VI

Plus Jefe de Equipo

Oficial primera ... ..	24,78	Oficial tercera ... ..	24,78
Oficial segunda ... ..	24,78	Especialista ... ..	24,78

## CENTRO BARCELONA

## CUADRO I

Remuneraciones personal obrero

Categorías	Nivel salarial	Jornal tarifa/hora	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio/hora	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 86 por 100/FM				
Oficial especial	—	262,19	—	48,06	36.326	59.252	4,50	681,00
Oficial 1.ª ... ..	A	248,16	55,89	48,06	30.145	52.106	4,43	593,10
	B	254,70	55,89	48,06	31.069	53.474	4,43	608,35
	C	261,41	55,89	48,06	31.994	54.894	4,43	624,10
	D	278,63	—	48,06	35.406	58.512	4,50	670,25
Oficial 2.ª ... ..	A	239,84	55,89	48,06	28.984	50.370	4,36	564,50
	B	243,14	55,89	48,06	29.447	51.046	4,36	572,25
	C	246,57	55,89	48,06	29.908	51.775	4,36	580,25
	D	248,16	55,89	48,06	30.145	52.106	4,43	584,65
Oficial 3.ª ... ..	A	231,80	55,89	48,06	27.819	48.679	4,27	534,00
	B	233,21	55,89	48,06	28.056	48.987	4,27	537,55
	C	236,87	55,89	48,06	28.514	49.740	4,27	546,05
	D	239,84	55,89	48,06	28.984	50.370	4,36	554,70
Especialista ..	A	222,36	55,89	48,06	26.040	46.699	4,25	511,65
	B	225,63	55,89	48,06	26.877	47.374	4,25	519,75
	C	231,39	55,89	48,06	27.896	48.587	4,25	533,25
	D	231,80	55,89	48,06	27.819	48.679	4,27	534,25
Peón ... ..	A	213,35	—	48,06	24.489	44.800	4,18	487,30
	B	218,95	—	48,06	25.165	45.980	4,18	500,30
	C	219,91	—	48,06	25.401	46.184	4,18	502,70
	D	222,36	—	48,06	26.040	46.699	4,25	508,65
Aprendiz mayor de 16 años ...	—	18.110,00	—	—	—	18.110	—	—
Aprendiz menor de 16 años ...	—	13.581,00	—	—	—	13.581	—	—

## CUADRO II

Remuneraciones personal administrativo

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio/mes	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 86 por 100/FM				
Jefe 1.ª ... ..	A	69.775	—	—	39.703	69.775	1.004,75	829,40
	B	70.256	—	—	40.011	70.256	1.004,75	834,80
	C	78.344	—	—	45.154	78.344	1.004,75	924,65
	D	80.765	—	—	46.543	80.765	1.693,70	1.019,50
Jefe 2.ª ... ..	A	64.312	—	—	36.702	64.312	966,95	766,70
	B	66.528	—	—	37.635	66.528	966,95	791,30
	C	68.984	—	—	39.200	68.984	966,95	818,55
	D	69.775	—	—	39.703	69.775	1.004,75	835,55
Oficial 1.ª ... ..	A	51.913	—	48,06	30.861	51.913	916,21	591,35
	B	53.346	—	48,06	31.816	53.346	916,21	607,30
	C	54.776	—	48,06	32.772	54.776	916,21	623,25
	D	57.142	—	48,06	36.702	57.142	966,95	666,50
Oficial 2.ª ... ..	A	50.115	—	48,06	29.664	50.115	881,76	559,60
	B	50.818	—	48,06	30.140	50.818	881,76	567,50
	C	51.546	—	48,06	30.619	51.546	881,76	575,55
	D	51.913	—	48,06	30.861	51.913	916,21	581,35
Auxiliar ... ..	A	48.260	—	48,06	28.471	48.260	839,79	526,95
	B	48.626	—	48,06	28.710	48.626	839,79	531,00
	C	49.355	—	48,06	29.188	49.355	839,79	539,05
	D	50.115	—	48,06	29.664	50.115	881,76	549,15



## CUADRO III

## Remuneraciones de personal técnico de oficina

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio/mes	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 86 por 100/FM				
Perito y asimil.	A	80.029	—	—	44.895	80.029	1.693,70	938,15
	B	81.981	—	—	45.116	81.981	1.693,70	963,30
	C	83.885	—	—	47.923	83.885	1.693,70	1.024,90
	D (*)	—	—	—	—	—	—	—
Proyectista ... ..	A	67.902	—	—	39.804	67.902	980,11	774,20
	B	70.256	—	—	40.011	70.256	980,11	799,35
	C	75.809	—	—	43.058	75.809	980,11	860,60
	D	80.029	—	—	44.895	80.028	1.693,70	951,60
Oficial 1.ª ... ..	A	51.913	—	48,06	30.861	51.913	917,88	581,20
	B	53.346	—	48,06	31.816	53.346	917,88	597,10
	C	54.776	—	48,06	32.772	54.776	917,88	613,05
	D	60.732	—	48,06	39.804	60.732	980,11	639,05
Oficial 2.ª ... ..	A	50.115	—	48,06	29.664	50.115	883,02	551,15
	B	50.818	—	48,06	30.140	50.818	883,02	559,00
	C	51.546	—	48,06	30.619	51.546	883,02	567,10
	D	51.913	—	48,06	30.861	51.913	917,88	572,25
Auxiliar ... ..	A	48.260	—	48,06	28.471	48.260	841,46	523,35
	B	48.626	—	48,06	28.710	48.626	841,46	527,40
	C	49.355	—	48,06	29.188	49.355	841,46	535,55
	D	50.115	—	48,06	29.664	50.115	883,02	544,95

(\*) No se calcula por no existir, en Convenio, la categoría inmediata superior.

## CUADRO IV

## Remuneraciones personal técnico de taller

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio/mes	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 86 por 100/FM				
Maestro ... ..	A	75.049	—	—	39.840	75.049	980,11	874,00
	B	76.045	—	—	40.011	76.045	980,11	877,00
	C	79.487	—	—	41.723	79.487	980,11	908,90
	D	82.029	—	—	43.647	82.029	1.693,70	949,35
Encargado ... ..	A	70.266	—	—	35.780	70.266	944,82	780,45
	B	72.136	—	—	37.941	72.136	944,82	832,60
	C	73.847	—	—	38.940	73.847	944,82	850,30
	D	75.049	—	—	39.840	75.049	980,11	860,15
Jefe Equipo ...	A	65.293	—	—	35.406	65.293	940,00	618,15
	B	66.133	—	—	35.524	66.133	940,00	633,55
	C	67.593	—	—	35.643	67.593	940,00	649,20
	D	70.266	—	—	35.780	70.266	944,82	695,40

## CUADRO V

## Remuneraciones personal subalterno

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones especiales	Antigüedad trienio/mes	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 86 por 100/FM				
Subalterno 1.º ...	A	51.658	—	48,06	30.144	51.658	882,60	580,35
	B	53.028	—	48,06	31.072	53.028	882,60	595,65
	C	54.427	—	48,06	31.995	54.427	882,60	611,20
	D	56.033	—	48,06	35.415	56.033	882,60	650,00
Subalterno 2.º ...	A	49.912	—	48,06	28.987	49.912	864,01	559,65
	B	50.629	—	48,06	29.448	50.629	864,01	567,65
	C	51.314	—	48,06	29.912	51.314	864,01	575,25
	D	51.658	—	48,06	30.144	51.658	882,60	580,35

Categorías	Nivel salarial	Sueldo mensual	Incentivos		Jornada reducida	Gratificaciones	Antigüedad trienio/mes	Hora extraordinaria
			RMP FM	RNM 96 por 100/FM				
Subalterno 3.º ...	A	48.259	—	48,06	27.821	48.259	845,01	538,60
	B	48.601	—	48,06	27.951	48.601	845,01	542,35
	C	49.286	—	48,06	28.519	49.286	845,01	550,15
	D	49.912	—	48,06	28.987	49.912	864,01	559,65
Subalterno 4.º ...	A	46.319	—	48,06	26.040	46.319	839,79	516,65
	B	46.974	—	48,06	26.880	46.974	839,79	524,25
	C	48.202	—	48,06	27.696	48.202	839,79	537,95
	D	48.259	—	48,06	27.821	48.259	845,01	538,60

CUADRO VI

Plus en los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

	Porcentaje	Extensión de la aplicación
Forja ... ..	40	Las horas de presencia para forjadores y horneros y sólo durante el tiempo de permanencia en la nave para el personal restante.
Compresores ... ..	30	Media jornada.
Chorro de arena ... ..	40	El tiempo de operación.
Sala de baños (tratamientos) ... ..	25	El tiempo de permanencia en la sala.
Prueba de motores ... ..	40	El tiempo de permanencia en la sala de banco de pruebas.
Nave de pintura ... ..	25	El tiempo de permanencia.
Cabina de nave pintura ... ..	40	El tiempo de operación.
Cabinas de pintura en nave general ... ..	25	El tiempo de operación.
Pulidora línea cigüeñal ... ..	25	Sólo durante repaso de muelas.

CUADRO VII

Plus preparador

	Plus Ptas/hora
Oficial de primera ... ..	30,496
Oficial de segunda ... ..	26,314
Oficial de tercera ... ..	24,207
Especialista ... ..	22,127

**5310** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para el grupo asegurador «La Estrella, S. A. de Seguros».

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial de Empresa suscrito por la representación de «La Estrella, Sociedad Anónima de Seguros», y el Comité de representantes de los trabajadores de dicha Entidad, y

Resultando que la Empresa «La Estrella, S. A. de Seguros», con su escrito de 14 de febrero actual, que tuvo entrada en esta Dirección General el mismo día, ha remitido el texto del Convenio mencionado, al que acompaña el acta de otorgamiento, correspondiente a la reunión de la Comisión Deliberadora de 13 de febrero de 1980, y los datos estadísticos de su plantilla;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su publicación y su inscripción en el Registro de la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citados, y no observándose en él violación de norma alguna de derecho necesario, se estima procedente su homologación;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo firmado el 13 de febrero de 1980 por los representantes de la Comisión Deliberadora de «La Estrella, S. A. de Seguros», y del personal a su servicio.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Que se notifique esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14, 2, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 21 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA EL GRUPO ASEGURADOR «LA ESTRELLA, S. A. DE SEGUROS», ESTABLECIDO POR LAS REPRESENTACIONES ECONOMICA Y SOCIAL DE LAS MISMAS QUE LO SUSCRIBEN**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º Objeto y ámbito.—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme a la Ley de Convenios Sindicales, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo de todas las Empresas que en cualquier momento constituya el grupo asegurador «La Estrella, S. A. de Seguros», no sólo en la provincia de su domicilio social, sino en todas donde desarrolla su actividad.

Los centros de trabajo de nueva creación serán afectados asimismo por este Convenio.

Art. 3.º Ambito personal y funcional.—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal fijo en la plantilla del grupo asegurador de «La Estrella, S. A.», cualquiera que sea su categoría, profesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 7.º de la vigente Ley de Contratos de Trabajo.

Art. 4.º Duración.—La duración de este Convenio será de un año, contado a partir del 1 de enero de 1980, prorrogándose después tácitamente por periodos también anuales si no fuera denunciado por las partes con un plazo de preaviso no inferior a tres meses antes de su expiración o de la de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.—El presente Convenio Colectivo, en su calidad de Convenio de Empresa, se aplicará con exclusión de cualquier otro que se acuerde en el futuro para la rama del seguro, estándose para todo lo no pactado a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para Empresas de Seguros de fecha 14 de mayo de 1970, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 12 de este Convenio.