

1. Certificación académica personal que acredite haber estado matriculado en el actual curso académico 1971-1972 y haber aprobado los estudios exigidos, con expresión de las calificaciones obtenidas por convocatoria y curso en cada asignatura.
2. Memoria expositiva del «curriculum vitae» del interesado.
3. Documento, o declaración jurada del alumno, acreditativo de conocer el idioma necesario para realizar los estudios proyectados.
4. Los documentos que el solicitante estime pertinentes para acreditar la necesidad de la ayuda.

Sexto.—Criterio de selección.

En la selección de los candidatos se atenderá al expediente académico, a los méritos aportados y a la situación económica del solicitante, de conformidad con el criterio general establecido por el Régimen General de Ayudas.

Séptimo.—Derechos y obligaciones de los becarios.

Los beneficiarios de estas ayudas tendrán los siguientes derechos:

1. Percibir el importe de la ayuda.
2. Poder solicitar bolsa de viaje, que les será otorgada en el caso de acreditar carencia de medios económicos para efectuar el desplazamiento.

A su vez, les corresponden las siguientes obligaciones:

1. Dedicarse con asiduidad a la realización del curso propuesto.
2. Aplicar el importe de la ayuda al perfeccionamiento de los estudios para que se concedió.
3. Presentar una Memoria detallada de las actividades realizadas con la conformidad del Centro o Profesor que dirija el curso, dentro de los dos meses siguientes a la terminación del mismo.

Octavo.—En todo lo no dispuesto expresamente en esta Orden, que sea de aplicación al caso, regirán las normas del Régimen General de Ayudas.

Noveno.—La Dirección General de Formación Profesional y Extensión Educativa queda facultada para dictar cuantas disposiciones estime necesarias para el desarrollo y aplicación de esta Orden.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 25 de abril de 1972.

VILLAR PALASI

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Formación Profesional y Extensión Educativa.

MINISTERIO DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.».

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito en 3 de diciembre de 1971:

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 22 de enero de 1972 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose manifestación expresa de repercusión positiva en 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 ha 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;

Considerando que por darse las circunstancias previstas en el Decreto-ley de 9 de diciembre de 1968, el Convenio fué informado por la Subcomisión de Salarios, dándose conformidad al mismo por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 11 de febrero de 1972, pero condicionando dicha conformidad a que se difiriese para el segundo año de vigencia el incremento que excediese del 15 por 100, permaneciendo invariables los salarios durante los dos años

de vigencia, y sobre la base de que la eventual repercusión en precios no podría exceder del 2 por 100, con la autorización de la Subcomisión de Precios, lo que fué comunicado a la Secretaría General de la Organización Sindical, a tenor de lo previsto en el artículo 2 del citado Decreto-ley, para su traslado a la Comisión Deliberante, remitiéndose por aquella Secretaría General, el día 20 de mayo de 1972, acta suscrita por los miembros de la Comisión, de 14 de abril de 1972, conteniendo la aceptación de la misma respecto de los condicionamientos formulados por la Comisión Delegada del Gobierno.

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.».

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 93 del citado Reglamento y Orden de 19 de noviembre de 1962.

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

Madrid, 27 de mayo de 1972.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

TERCER CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «COMPAÑIA ROCA RADIADORES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo es de ámbito interprovincial y afecta al personal técnico, administrativo, subalterno y obrero de todas las factorías y de todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en el territorio nacional.

Quedan excluidos del presente Convenio, por mutuo acuerdo con la Empresa, el personal de las categorías de Ingenieros, Arquitectos, Licenciados, Jefes de primera, Peritos, Aparejadores, Jefes de segunda, Delegados, Jefes de taller, Practicantes, Graduados Sociales, Oficiales administrativos y Técnicos de primera especial.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Art. 2.º El Convenio tendrá vigencia desde el día siguiente al de su aprobación por la autoridad laboral hasta el 31 de diciembre de 1973. Sin embargo, los pactos de carácter económico se aplicarán con carácter retroactivo a partir del día 1 de diciembre de 1971.

SECCIÓN 3.ª PRÓRROGA

Art. 3.º El Convenio se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes, como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su extinción.

SECCIÓN 4.ª COMPENSACIÓN

Art. 4.º Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio, en cuanto sobrepasen de las retribuciones mínimas señaladas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, tendrán la consideración de «devengos extrasalariales», estarán exentas de tributación por Seguros Sociales, Montepío y demás conceptos de análoga naturaleza (Seguridad Social, Cuota Sindical y Formación Profesional), y serán computadas, absorbidas y compensadas de los pluses de distancia, pluses de transporte o cualquier otra forma de compensación por desplazamientos hasta el lugar de trabajo y regreso, que estén actualmente en vigor o que puedan establecerse en lo sucesivo, así como de todos los incrementos en salarios mínimos, antigüedad, en horas extraordinarias y en cualquier otro aspecto de la remuneración que pueda establecerse en lo sucesivo por disposición legal, ya sea variando su importe, su forma o su concepto, quedando en suspenso el Convenio en el caso de no ser factible la pactada absorción por impedirlo cualquier disposición oficial.

CAPITULO II

Organización de trabajo

SECCIÓN 1.ª NORMA GENERAL

Art. 5.º A tenor de lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza de Trabajo, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, económico o social de la Empresa.

SECCIÓN 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Art. 6.º Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1.º La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- 2.º La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- 3.º La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
- 4.º La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación de trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- 5.º La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- 6.º La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al productor.
- 7.º La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
- 8.º La realización, en cualquier momento, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal; cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillaje, etc.
- 9.º La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
10. El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresada a través de la Comisión Paritaria, en espera de resolución de los Organismos a quienes corresponda.
11. Establecer la fórmula para los cálculos de salarios.
12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

SECCIÓN 3.ª OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Art. 7.º Son obligaciones de la Empresa:

- 1.º Informar al Jurado de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general de la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- 2.º Tener a disposición del Jurado de Empresa y de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
- 3.º Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla, a fin de que los trabajadores puedan comprenderla normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.
- 4.º Estimular toda iniciativa de cualquier productor encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

SECCIÓN 1.ª JORNADA REDUCIDA DE VERANO

Art. 8.º Queda suprimida la jornada reducida de verano, establecida en el artículo 80 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Como compensación se ha señalado una jornada de cuarenta y cinco horas y media durante todo el año para el personal afectado por dicha jornada, en las condiciones especificadas en el artículo 10 del presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª HORARIOS DE TRABAJO

Art. 9.º El horario de trabajo para todo el personal de la Empresa es el legal de cuarenta y ocho horas semanales.

En general, los horarios de las diferentes secciones de las fábricas y centros de trabajo son los aprobados por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, con los tiempos convenidos como necesarios para la recuperación de las festividades del año, que totalizan dos horas semanales de recuperación para todos los centros de trabajo, según cálculo promedio.

Art. 10. Manteniendo en cómputo anual la misma cantidad de horas de trabajo y recuperación resultantes del horario de cuarenta y ocho horas semanales más el tiempo de recuperación pactado en el artículo anterior, se conviene expresamente distribuir este total de horas anuales de trabajo en la siguiente forma:

Todas las semanas del año, el horario mínimo semanal obligatorio de trabajo para todos los productores será de cuarenta y siete horas semanales, de las cuales cuarenta y cinco serán siempre ordinarias, y las dos restantes, de recuperación obligada, se considerarán a los efectos del pago como extraordinarias. Con ello, el total de horas de trabajo obligatorio al año, será:

Semanas del año	52
Semanas de vacaciones	— 3
Semanas de trabajo al año	49

Horas obligatorias de trabajo anuales:

49 semanas x 47 horas = 2.303 horas anuales de trabajo obligatorio.

a) Las secciones de trabajo continuo durante todos los días cuarenta minutos durante cinco días de la semana, de lunes a viernes, que totalizan las cuarenta y siete horas de jornada semanal mínima obligatoria, quedando libre los sábados.

Las semanas en que haya una fiesta, se trabajará la jornada del sábado de la misma semana, a razón de nueve horas cuarenta minutos, para completar las cuarenta y siete horas de jornada mínima obligatoria semanal, y serán abonadas como horas ordinarias las nueve primeras y como de recuperación obligatoria los cuarenta minutos restantes, considerándolas como extraordinarias a efectos de pago.

Si hubiera dos fiestas en una misma semana, se trabajarán dos sábados dentro de la misma quincena, para que resulten completas las horas y jornadas de trabajo mínimo obligatorio. Las horas trabajadas estos sábados, se abonarán en la forma explicada en el párrafo anterior para el caso de un día festivo semanal.

Excepciones

Se exceptúan del nuevo horario pactado de cuarenta y siete horas de trabajo obligatorio semanal, durante todo el año:

1) Las secciones de trabajo continuo durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos, las cuales deberán trabajar todas las semanas del año cuarenta y ocho horas obligatorias en seis días de ocho horas, disfrutando de su fiesta semanal en turno rotativo.

El pago de estas horas de trabajo semanal obligatorio se efectuará siempre, haya o no fiesta intersemanal, en la siguiente forma:

Cuarenta y cinco horas semanales ordinarias obligatorias.

Dos horas semanales de recuperación obligatoria que serán abonadas como extras.

Una hora semanal para completar las cuarenta y ocho horas obligatorias de trabajo por semana, que se abonará como extraordinaria.

Total: Cuarenta y ocho horas semanales obligatorias.

Secciones afectadas

Diesel y Electricistas de guardia.

Porterías y vigilancia.

Esmaltería de porcelana.

Hornos de porcelana.

Control final de porcelana.

Recepción y almacenaje.

Se incluirán en dicho horario obligatorio de cuarenta y ocho horas por semana y disfrute de la fiesta semanal en turno rotativo, aquellas secciones de cualquier factoría o centro de trabajo que crea necesario la organización técnica de la Empresa.

b) Las secciones cuyo ciclo de trabajo abarca necesariamente los seis días de la semana, incluidos los festivos intersemanales, las cuales deberán trabajar cuarenta y ocho horas obligatorias por semana de lunes a sábado, a razón de ocho horas diarias, disfrutando de su fiesta semanal los domingos.

El pago de las cuarenta y ocho horas semanales obligatorias de trabajo durante todo el año a este personal, se efectuará en la siguiente forma:

Cuarenta y cinco horas semanales ordinarias obligatorias.

Dos horas semanales de recuperación obligatoria que serán abonadas como extras.

Una hora semanal para completar las cuarenta y ocho de trabajo semanal obligatorio, que se pagarán como extraordinarias.

Total: Cuarenta y ocho horas semanales de trabajo obligatorias.

Secciones afectadas

Molinos sección pasta porcelana.

Esmaltería de bañeras.

Recepción y almacenaje de bañeras.

Servicios de fábrica y anexos.

Como en el caso del apartado anterior, se incluirán en este horario—de cuarenta y ocho horas obligatorias de trabajo semanal—en seis días de ocho horas, y disfrute de la fiesta sema-

nal en domingo, aquellas secciones de cualquier factoría o centro de trabajo que crea necesario la organización técnica de la Empresa.

c) El personal mensual administrativo o técnico que preste sus servicios en las oficinas centrales de la Empresa y en las oficinas generales de las factorías, el cual en compensación de la jornada estival que se suprime, se registrará durante todo el año por los horarios siguientes:

De lunes a viernes

Mañanas: De ocho a trece horas.

Tardes: De catorce horas y quince minutos a dieciocho horas veintinueve minutos.

Sábados

Festivos todo el día.

Los Jefes de sección de estas oficinas generales, en los casos que sea necesario para la buena marcha del servicio, organizarán las guardias de los sábados en horario de ocho a trece horas.

Para estas guardias nombrarán el personal estrictamente necesario y siempre por rotación entre los empleados de la sección. Este personal de guardia librará las cinco horas trabajadas el sábado anterior guardando fiestas durante parte de uno o varios de los restantes días de la semana.

Pacto transitorio

Continuará en vigor el horario actual de cuarenta y ocho horas semanales y dos horas de recuperación obligada por semana, hasta el 31 de marzo de 1972.

Con un mes de anticipación al 31 de marzo de 1972, la Comisión Deliberadora del Convenio, previas las consultas pertinentes a todas las factorías y centros de trabajo de la Empresa, determinará la posible aplicación del nuevo horario de trabajo convenido a todos los centros de trabajo sin excepción, o bien continuar con el actual de cuarenta y ocho horas semanales y dos horas semanales de recuperación obligada.

Conocida la decisión de la Comisión Deliberadora del Convenio, si se decide aplicar el nuevo horario de cuarenta y siete horas obligatorias de trabajo semanal, la Empresa tomará las medidas oportunas para que puedan integrarse simultáneamente al nuevo horario todas las factorías y centros de trabajo de la Empresa, a la mayor brevedad posible.

Art. 11. Todo el restante personal mensual administrativo, técnico o subalterno que preste sus servicios en las diversas oficinas de fábricas, secciones o talleres estará sujeto durante todo el año al mismo horario de trabajo y condiciones de recuperación de las fábricas, secciones o talleres, o sea, trabajarán cuarenta y ocho o cuarenta y cinco horas semanales, según el horario establecido, más los tiempos convenidos como necesarios para la recuperación de las festividades del año.

Art. 12. El personal administrativo y Ordenanzas de las oficinas de las diversas delegaciones de España tendrán el siguiente horario:

De lunes a viernes

Mañanas: De nueve a trece horas treinta minutos.

Tardes: De dieciséis a diecinueve horas cuarenta y dos minutos.

Sábados

Mañanas: De nueve a trece horas treinta minutos.

El personal obrero y mensual, técnico, administrativo y subalterno que preste sus servicios en los almacenes y demás centros de trabajo de la Empresa en España tendrá el horario de cuarenta y ocho o cuarenta y cinco horas semanales, según el horario establecido más el tiempo de recuperación convenido como necesario para efectuar la recuperación de todas las festividades del año. Se procurará señalar el horario de estos productores en forma que, trabajando las cuarenta y ocho o cuarenta y cinco horas semanales, más el tiempo de recuperación, puedan disponer como libre de la tarde del sábado.

Art. 13. Cuando por necesidades del trabajo o de organización algún empleado de los comprendidos en el artículo 10, apartado c), y en el artículo 12, deba ser trasladado a prestar sus servicios a otras secciones, sean o no de fábrica, en trabajos propios o similares a los de su categoría laboral, tal como se ha convenido en el artículo 6.º, apartado 7, quedará automáticamente encuadrado en el horario y condiciones de trabajo y retribución de su nuevo puesto. Lo que antecede se refiere a los trasladados en centros de trabajo ubicados en la misma localidad. Si el traslado entrañara el cambio a otra localidad se estará a lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, pero el productor quedará automáticamente encuadrado en el horario de trabajo y condiciones de trabajo y retribución del puesto de trabajo al que vaya destinado.

Art. 14. La organización del trabajo y establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites reglamentarios.

No obstante, si las posibilidades de la producción permiten establecer el trabajo en jornada continuada, la Dirección procurará establecerla en todas las secciones que sea posible, siempre que ello no implique perjuicio para el mejor desarrollo del trabajo, volviendo a la jornada normal partida cuando la producción o circunstancias especiales lo exijan o aconsejen. En este caso, se avisará a los productores afectados con una semana de anticipación el cambio de horario a jornada de trabajo.

SECCIÓN 3.ª TIEMPOS DE RECUPERACIÓN

Art. 15. Se acuerda suprimir, para el personal mensual detallado en el apartado c), del artículo 10, y para el personal mensual administrativo y los Ordenanzas de las diversas delegaciones de España, detallado en la primera parte del artículo 12, la recuperación de las festividades que oficialmente tengan tal carácter.

Art. 16. Como consecuencia de lo pactado en el artículo anterior, se conviene que en lo sucesivo todos los permisos particulares que solicite el personal comprendido en el referido artículo 15, caso de ser concedidos, serán siempre contando con la previa aceptación del interesado de la deducción del importe de sus haberes correspondientes a las horas de permiso. A estos efectos se considerará como conformidad y aceptación de la pérdida de haberes por parte del interesado el hecho de disfrutar del permiso solicitado.

Art. 17. Este personal, para el que se suprime la recuperación, se compromete con el nuevo horario, exento de tiempos de recuperación, a efectuar la misma cantidad de trabajo que venían realizando con los horarios anteriores, que estaban incrementados con los tiempos de recuperación obligada.

Art. 18. Se conviene que a partir de la vigencia del Convenio la Empresa abonará a sus productores del grupo obrero los días festivos recuperables que oficialmente tengan tal carácter en la misma cuantía que los domingos y días festivos sin recuperación.

Art. 19. Al personal mensual no comprendido en lo pactado en los artículos 15, 16 y 17 se les abonarán los días festivos con recuperación que oficialmente tengan tal carácter en la misma cuantía que actualmente se les abonan los días sin recuperación, o sea, a razón de los salarios de la Empresa que tenga asignado entendiéndose como tales salarios, el salario base, más el plus voluntario y los quinquenios de antigüedad.

Art. 20. Lo establecido en los artículos 18 y 19 se refiere al pago convenido en los días recuperables, pero no supone la supresión de la obligación de recuperar las festividades recuperables que oficialmente tengan tal carácter.

Por tanto, la recuperación de dichas festividades continuará llevándose a cabo obligatoriamente por todos los productores de la Empresa, con la única excepción de los empleados mensuales comprendidos en los artículos 15, 16 y 17, en la forma fijada en los horarios de trabajo, que comprende el tiempo necesario por jornada para efectuar la recuperación de todas las festividades del año.

Mientras se efectúe el horario de cuarenta y ocho horas semanales y dos horas de recuperación semanal obligatoria, los productores de las secciones que se indican, que trabajan ocho horas diarias en jornada continua y que guardan fiesta los domingos y fiestas intersemanales, dedicarán nueve minutos de los treinta minutos de descanso reglamentarios por jornada a la recuperación de las festividades recuperables no trabajadas durante el año, aumentando la producción diaria proporcionalmente a este tiempo.

Secciones que se indican

Fábrica de grifería:

- Sección taller mecanizado.
- Sección limado y pulido.
- Sección cuarto utillaje.

Se relacionan únicamente las secciones que en la actualidad están afectadas por este horario.

En lo sucesivo serán incluidas en este régimen de recuperación aquellas secciones que por cambio de horario queden afectadas por el mismo, y serán excluidas las que por haber cambiado el horario hayan pasado al régimen de recuperación normal.

Estos tiempos de recuperación obligada serán abonados a todos los productores con el incremento de las horas extraordinarias.

Cuando los productores de estas secciones tengan el nuevo horario establecido en el artículo 10, o sea, cuarenta y siete

horas de trabajo semanal obligatorio, dejarán de efectuar la recuperación en la forma indicada en el presente artículo y la efectuarán tal como se establece en el nuevo horario.

Art. 21. Lo convenido en los artículos 15 al 20 asegura el cobro de las festividades recuperables a todos los productores de la Empresa.

Como consecuencia de lo que antecede, en lo sucesivo no se llevará cuenta individual de horas de recuperación, despreciándose las diferencias que a final de año pudieran resultar a favor o en contra del productor, ni tampoco se tomará en consideración el saldo existente para el caso de causar baja en la Empresa.

SECCIÓN 4.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 22. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los productores, con excepción de trabajos de equipo, en los que la decisión de la mayoría obligará al resto de productores al objeto de no dificultar la buena marcha del trabajo.

Excepcionalmente, en trabajos de reparación urgente o de fuerza mayor deberán trabajarse las que sean necesarias, sin que sean excesivas ni continuadas.

Art. 23. Se conviene que la Empresa abonará las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales con los siguientes recargos:

En días laborables:

50 por 100 de recargo las cuatro primeras horas extraordinarias.

100 por 100 de recargo las horas que excedan de las doce primeras horas de trabajo.

En domingos y días festivos sin recuperación:

75 por 100 de recargo para las primeras ocho horas de trabajo.

100 por 100 de recargo las horas que excedan de las doce primeras horas de trabajo.

En días festivos con recuperación:

50 por 100 de recargo las doce primeras horas de trabajo.

100 por 100 de recargo las que excedan de las doce primeras horas de trabajo.

Horas extraordinarias excepcionales:

100 por 100 de recargo para las horas extraordinarias excepcionales trabajadas por productores que hayan sido requeridos en sus domicilios para que acudan a la fábrica para algún servicio o reparación fuera de la jornada normal de trabajo.

Art. 24. La prima obtenida en todas las horas extraordinarias excepcionales se abonará sin incremento alguno.

Art. 25. Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante algún domingo o día festivo, la Empresa avisará al personal que deba realizar el trabajo con cuarenta y ocho horas de anticipación al comienzo del mismo.

Se exceptúan de esta obligación de aviso anticipado todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia motivado por averías, o fuerza mayor que por la premura de tiempo no puedan ser avisados con dicha anticipación.

Art. 26. Cuando se efectúan trabajos en horas extraordinarias o en horas extraordinarias excepcionales por causa de fuerza mayor, para la reparación de averías imprevistas o trabajos de urgente necesidad no conocidos de antemano, y el trabajo obligue a prolongar la jornada normal de estos productores, de tal manera que no les permita efectuar los paros normales para las comidas, ni pueda verse el término del trabajo en hora adecuada para ir a comer a sus casas, las comidas se efectuarán por turnos, en la misma sección de trabajo. La Empresa, a su cargo, cuidará de facilitarles un refrigerio en las condiciones establecidas en la norma de orden interior que regula estos casos y que está depositada en las secciones a disposición de todos los productores.

Art. 27. En los casos indicados en el artículo anterior la Empresa dará toda clase de facilidades a los productores afectados para que puedan avisar a sus familiares o comunicarse con ellos para resolver cualquier asunto urgente.

Art. 28. Como anexo número 1 se acompaña tabla de los precios de las horas extraordinarias y horas extraordinarias excepcionales, en los que ya están incrementados los porcentajes establecidos en el artículo 23.

Tal como se dice en el artículo 24, la prima obtenida en horas extraordinarias o en horas extraordinarias excepcionales, se pagará sin incremento alguno.

CAPITULO IV

SECCIÓN ÚNICA. PORCENTAJE EN LA PLANTILLA DE OBREROS PROFESIONALES

Art. 29. La plantilla de obreros profesionales se fija en el 30 por 100 de Oficiales de primera y 75 por 100 entre Oficiales de primera y de segunda en conjunto, siendo el resto Oficiales de tercera.

Estos porcentajes se entenderán siempre referidos al total de obreros profesionales que trabajen en la Empresa, sin distinción de oficios.

CAPITULO V

SECCIÓN 1.ª DESCOMPOSICIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 30. La revisión y modificación de los emolumentos en la actualidad requiere un análisis muy profundo de todos y cada uno de los conceptos que de una forma directa o indirecta, contribuyen a formar el total de ingresos que el productor percibe en función no sólo de su trabajo y rendimiento, sino también por la concurrencia de circunstancias de otra índole, ya sean personales o familiares.

Efectuada la descomposición de los ingresos se llegó al siguiente desglose de conceptos:

- a) El salario mínimo de la Empresa.
- b) El precio-hora del grado de calificación del trabajo que realiza.
- c) El valor de los puntos «Premio» del grado de trabajo por el exceso de puntos obtenidos por encima de los 60 puntos Bedaux hora.
- d) Antigüedad (quinquenios) y premio de vinculación.
- e) El jornal del domingo y días festivos.
- f) El premio de puntualidad, presencia y normalidad.
- g) El importe del incremento voluntario que la Empresa abona en los tiempos de recuperación.
- h) El plus familiar o protección a la familia.
- i) El subsidio familiar.
- j) El importe de las vacaciones anuales.
- k) Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.
- l) La subvención familiar, complemento voluntario del plus familiar o protección a la familia.

Art. 31. Estudiados estos conceptos en conjunto, se ha procedido a fijar los «pesos» a cada uno de ellos, con los que deben contribuir a la formación del total de ingresos o emolumentos del productor, armonizando los intereses del trabajador con los de la Empresa, y regulándolo de tal manera que la mayor cuantía de estos emolumentos quede compensada con resultados en cuanto a productividad, disciplina, orden y clima de trabajo que permita continuar el desenvolvimiento normal de la Empresa, sin originar aumentos en los costes de producción. En las secciones siguientes de este capítulo se detallan los nuevos valores o «pesos» de los diferentes conceptos de estos emolumentos.

SECCIÓN 2.ª SALARIOS MÍNIMOS DE LA EMPRESA

Art. 32. Durante la vigencia del Convenio, los salarios mínimos de la Empresa para las distintas categorías profesionales serán los detallados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, para los que sobrepasen a los salarios mínimos o interprofesionales fijados en el Decreto 466/1971, de 25 de marzo.

Y los fijados en dicho Decreto para los demás.

SECCIÓN 3.ª PRECIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO

Art. 33. Se adjuntan tablas de salarios por grados de trabajo correspondiente a personal obrero señaladas como anexo número 2; personal mensual, anexo número 3, y Encargados, anexo número 4, en los que se fijan los precios a pagar en cada grado de trabajo, indicando separadamente los importes reglamentarios de los voluntarios que la Empresa concede en concepto de «devengos extrasalariales» y que tienen la condición de absorbibles, según se indica en el artículo cuarto del presente Convenio.

La retribución de los productores del grupo obrero será la correspondiente al grado de trabajo que efectúen. Si por cualquier circunstancia dejaran de efectuar un trabajo o fueran trasladados a otro, en su nueva ocupación percibirán el salario del grado correspondiente a la misma.

SECCIÓN 4.ª VALOR DE LOS PUNTOS «PREMIO»

Art. 34. Los valores de los puntos «premio» de los grados de trabajo, por el exceso de 60 puntos Bedaux hora van detallados en la tabla adjunta señalada como anexo número 2, y en la misma se indican separadamente los importes reglamentarios de los voluntarios concedidos por la Empresa como «devengos extrasalariales».

SECCIÓN 5.ª ANTIGÜEDAD

Art. 35. La cuantía de los quinquenios de antigüedad para el personal del grupo obrero será la siguiente:

Plas/hora

Peones, Peones especialistas, operarios de todas las categorías y Jefes de equipo 1.

Para el personal mensual, la cuantía de los quinquenios de antigüedad será la que señalan específicamente los anexos números 3 y 4 para cada categoría profesional.

Art. 36. La Empresa abonará a sus productores, como máximo, el número de quinquenios que establece el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo.

No obstante, se acuerda anticipar el pago de quinquenios, en la forma y condiciones que se establece en la siguiente tabla:

Edades	Con antigüedad de diez años	
	Número de quinquenios	Sin antigüedad Número de quinquenios
Al cumplir los 45, 46, 47, 48 ó 49 años.	1	—
Al cumplir los 50 años	1	2
Al cumplir los 55 años	1	1
Al cumplir los 60 años	1	1

Art. 37. El devengo de cada uno de estos quinquenios anticipados terminará en el momento en que los productores perciban el quinquenio reglamentario que les corresponda según la Ordenanza de Trabajo por haber cumplido la antigüedad requerida, sustituyendo este quinquenio reglamentario al que la Empresa le anticipó en su día según la tabla anterior. De esta forma, siempre percibirá, como mínimo, los quinquenios que reglamentariamente le correspondan, según el citado artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 38. La fecha de percibo de estos quinquenios voluntarios empezará a contar desde el 1 de enero del mismo año para aquellos productores que cumplan los años hasta el 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente para los que los cumplan con posterioridad al 30 de junio.

SECCIÓN 6.ª JORNADA DE DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS

Art. 39. Al personal obrero el jornal del domingo y días festivos intersemanales con y sin recuperación, incluidos en el calendario oficial de fiestas, se abonará a razón de los salarios que se indican a continuación:

Categorías	Salario de la Empresa o sueldo inicial base Reglamentación	Plus Convenio p/domingos y días festivos	Salario del Convenio para pago domingos y días festivos
Oficial de 1.ª	143,—	33,—	176,—
Oficial de 2.ª	136,—	34,—	170,—
Oficial de 3.ª	136,—	28,—	164,—
Especialista	136,—	24,—	160,—
Peón y mujer de limpieza	136,—	20,—	156,—
Pinche, Selectivo y Aprendiz de primer año	52,—	12,—	64,—
Aprendiz segundo y tercer año.	84,—	16,—	100,—
Pinche de 14 y 15 años	52,—	12,—	64,—
Pinche de 16 y 17 años	84,—	16,—	100,—
Jefe de equipo especialista	176,40	7,60	184,—
Jefe de equipo operarios	176,40	19,60	196,—

Art. 40. A los importes indicados en el artículo anterior se adicionarán los quinquenios de antigüedad reglamentaria y voluntarios, calculados en la cuantía establecida en el párrafo primero del artículo 35 del presente Convenio.

Art. 41. En el salario inicial base reglamentario, así como en el salario del Convenio para el pago de domingos y días festivos indicados en el artículo 39, ya va incluido el 20 por 100 de incremento reglamentario correspondientes a Jefes de equipo.

Art. 42. Tal como se indica en el artículo 18, en lo sucesivo la Empresa abonará a sus productores del grupo obrero el jornal de los días festivos con recuperación, en la misma forma y condiciones indicadas en el artículo anterior para el pago del jornal del domingo y días festivos sin recuperación.

SECCIÓN 7.ª PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD

Art. 43. Se establece un premio de puntualidad, presencia y normalidad para todo el personal de la Empresa de la siguiente cuantía:

Personal obrero

El 4 por 100 del importe del subtotal de media quincena de los actuales libramientos, con un tope máximo de percibo por este concepto de 130 pesetas, por media quincena.

Personal mensual (excepto Encargados)

Los porcentajes para este personal serán los siguientes:

Grados	Porcentaje por media quincena con derecho a premio
1 al 20	2,20

El cálculo del importe del premio para el personal mensual se efectuará una vez al mes de la siguiente forma:

El porcentaje mensual de cálculo será igual al porcentaje de media quincena multiplicado por el número de medias quincenas con derecho a premio.

El porcentaje mensual que resulte se calculará exclusivamente sobre el importe del salario base del grado de trabajo que tengan individualmente asignado, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

Encargados

El premio para los Encargados queda establecido en la siguiente forma.

Grados	Premio pesetas por hora ordinaria trabajada durante el mes	Grados	Premio pesetas por hora ordinaria trabajada durante el mes
12	5,55	17	5,80
13	5,60	18	5,85
14	5,65	19	6,20
15	5,70	20	6,25
16	5,75		

El precio horario del premio se calculará exclusivamente sobre las horas ordinarias trabajadas durante el mes.

Art. 44. Las condiciones para el percibo del premio de puntualidad, presencia y normalidad son las siguientes:

- a) No tener ninguna falta de puntualidad durante la media quincena.
- b) No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas, incluidas las horas y jornadas extraordinarias libremente aceptadas por el productor o las que sean necesarias por causas de fuerza mayor, por casos excepcionales o trabajos de reparaciones urgentes o de producción.
- c) No tener ninguna falta por mal comportamiento en el trabajo.
- d) No tener actividades inferiores a las habituales, salvo en casos justificados, y en todos los casos mantener, como mínimo, actividades superiores a 60 puntos Bedaux hora.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas en los apartados anteriores motivará la pérdida total del premio correspondiente a toda la media quincena.

Art. 45. A los efectos del artículo anterior, a continuación se especifican las causas que motivan la pérdida del premio en cada una de las condiciones de percibo.

Se consideran faltas de puntualidad: Cualquier retraso en las timbradas sobre el horario establecido para las entradas al trabajo, así como el timbrar antes de la hora de salida; no timbrar los cartones a la entrada o a la salida, o cualquier anomalía observada en los cartones-registro de entrada o salida del trabajo (raspaduras, enmiendas, etc.).

Se consideran faltas de presencia: Cualquier ausencia total o parcial durante la jornada total del trabajo de la sección,

incluidas las horas y jornadas extraordinarias, sea cual sea la causa de la ausencia (permisos, indisposiciones, visitas médicas o al hospital, bajas por accidente, enfermedad, nacimientos, defunciones de familiares, etc.).

Se consideran faltas por mal comportamiento: No estar en el lugar de trabajo en el momento de iniciar o terminar la jornada de trabajo, almorzar o comer durante la jornada de trabajo, ausentarse del lugar del trabajo sin permiso de los superiores aunque sea por breve tiempo, el efectuar mal el trabajo o de mala calidad, el originar mayor número de pérdidas que el normal, el provocar desórdenes, el causar averías en las máquinas e instalaciones y herramientas, el mal comportamiento en el trabajo con sus superiores o compañeros, así como todo aquello que dé lugar a sanción o amonestación verbal o escrita, tanto individual como colectivamente.

Art. 46. Como casos únicos y excepcionales, se modifican las condiciones para el percibo del premio de puntualidad, presencia y normalidad en los trabajos o casos de accidente, en los que concurren las circunstancias que se especifican a continuación:

Trabajos indispensables o reparaciones de urgencia que deban ser realizados en domingos o días festivos intersemanales en que las fábricas estén paradas: Todos los productores que hayan sido avisados para realizar estos trabajos en horarios distintos de los normales perderán el premio por falta de presencia al trabajo, pero no por falta de puntualidad inferior a treinta minutos después de la hora convenida para empezar la jornada, quedando subsistentes todas las demás condiciones detalladas en los artículos 4 y 45, necesarias para la percepción del premio.

Si durante la ejecución de estos trabajos se requiere la presencia de algún productor y éste, sin causa justificada, no se presentara al trabajo, también perderá el premio de toda la media quincena.

Esta modificación se refiere únicamente a todos los productores que intervengan en estos trabajos indispensables o reparaciones de urgencia y no es de aplicación para todos los demás productores que deban trabajar dichos días en virtud del horario normal de trabajo que tienen establecido.

También gozarán de la franquicia hasta treinta minutos después de la hora convenida para empezar la jornada aquellos productores a los que, por necesidades del trabajo, se les cambie el horario esporádicamente para uno o varios días señalándose la hora de entrada al trabajo hasta las seis de la mañana, inclusive. Este beneficio será de aplicación únicamente el primer día que empiece a regir el nuevo horario.

Productores accidentados que, sin causar baja en el trabajo, tengan que salir de la fábrica para ser reconocidos en el hospital o por el Médico de accidentes: No perderán el premio los productores accidentados que por indicación del Médico o Practicante, sin causar baja en el trabajo, deban salir del centro de trabajo durante la jornada para ser reconocidos en el hospital o por el Médico de accidentes para comprobar o determinar la importancia o características de las lesiones sufridas o efectuar alguna cura o reconocimiento, por considerar estas circunstancias como prolongación de nuestro servicio de dispensario.

Lo que antecede será de aplicación únicamente a los productores que reanuden el trabajo una vez atendidos, sin causar «bajas», ya que si se diera esta circunstancia perderá el premio.

SECCIÓN 8.º INCREMENTO VOLUNTARIO DEL 50 POR 100 PARA LOS TIEMPOS DE RECUPERACIÓN

Art. 47. Tal como se indica en el artículo 20, los tiempos de recuperación obligada serán abonados a todos los productores con el incremento del 50 por 100 correspondiente a las horas extraordinarias.

SECCIÓN 9.º PLUS FAMILIAR O PROTECCIÓN A LA FAMILIA

Art. 48. El concepto de plus familiar o protección a la familia está regulado por las normas reglamentarias oficiales en vigor y depende directamente de la Seguridad Social a través del Instituto Nacional de Previsión.

SECCIÓN 10. VACACIONES

Art. 49. Se establece el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre para el disfrute de las vacaciones para el personal de las fábricas de calefacción, bañeras y griferías.

Las vacaciones en la factoría de Sabadell empezarán el lunes de la semana que incluya el día 18 de julio.

El personal de las fábricas de porcelana, así como el del servicio de material, por la índole de los trabajos que realizan, disfrutarán sus vacaciones en turnos distribuidos a lo largo de todo el año, pero se procurará que el máximo posible de este personal pueda disfrutarlas dentro del período estival.

Art. 50. No obstante lo dicho en el artículo anterior, las vacaciones podrán señalarse en períodos distintos para cada fábrica, que serán avisados con antelación aproximada de un mes,

y se continuará señalándolas en turnos distribuidos a lo largo de todo el año para todo aquel personal que se crea necesario o conveniente para la mejor marcha de la producción.

Art. 51. Las vacaciones anuales serán de veinte días naturales para todo el personal de la Empresa, excepto para el de nuevo ingreso, el cual disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 52. Si por averías en las instalaciones, por motivos de fuerza mayor o por otras causas imprevistas la dirección se viera obligada a variar los períodos de vacaciones, éstas se efectuarán, según se crea conveniente, en cualquiera de las dos formas que se indican a continuación:

a) Veinte días naturales seguidos en período imprevisto distinto del señalado.

b) Catorce días naturales seguidos y los seis días naturales restantes indistintamente, en otro período que se señalará, procurando atender, siempre que sea posible, los deseos de los productores, teniendo en cuenta que siempre debe quedar trabajando la plantilla necesaria para la buena marcha de la producción.

Art. 53. Para determinar la parte proporcional de vacaciones que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado desde el día 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

Art. 54. Al personal del grupo obrero las vacaciones les serán abonadas calculadas al promedio de lo que venía obteniendo durante los meses de marzo a mayo del mismo año para los que las disfruten en el período de vacaciones generales de fábrica y a razón del promedio obtenido en los tres meses naturales anteriores a su comienzo, para el personal que disfrute sus vacaciones en períodos distintos.

Art. 55. Las cantidades a computar para determinar el promedio para el cálculo de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

a) Las horas ordinarias trabajadas calculadas a los precios de los grados de trabajo.

b) La prima obtenida en horas ordinarias trabajadas.

c) El plus de nocturno de horas ordinarias.

d) Los quinquenios reglamentarios y los anticipados de horas ordinarias.

e) Los jornales de domingos y fiestas recuperables y no recuperables.

f) Las prestaciones económicas de enfermedad y el importe reglamentario que abonó la Hermandad del taller o sección correspondiente al productor enfermo durante el tiempo que le haya sido reconocido el derecho por dicha Hermandad.

g) Las prestaciones económicas de accidente completadas hasta el 100 por 100 de la jornada ordinaria de trabajo.

h) Los jornales retribuidos no trabajados (artículo 80 de la Ordenanza de Trabajo y artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Art. 56. Las horas a computar para establecer el promedio de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

a) Las horas ordinarias trabajadas.

b) Las ocho horas pagadas en cada domingo o fiesta recuperable o no recuperable.

c) Las horas correspondientes a las bajas por enfermedad.

d) Las horas correspondientes a las bajas por accidente.

e) Las horas pagadas correspondientes a los jornales retribuidos no trabajados (artículo 80 de la Ordenanza de Trabajo y artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo).

f) Las horas de permiso hasta cinco días, así como las correspondientes a faltas con o sin aviso.

Art. 57. Las vacaciones normales para todo el personal comenzarán siempre en lunes.

Art. 58. Al personal mensual las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado más los quinquenios de antigüedad reglamentarios y los anticipados.

Al personal mensual que trabaje a prima, además de percibir el importe de sus salarios mensual y antigüedad en la forma establecida en el párrafo anterior, se les abonará la prima correspondiente a ciento veintiocho horas, calculadas al mismo precio horario de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

SECCIÓN 11. COMPENSACIÓN POR VACACIONES DESPLAZADAS

Art. 59. Al personal que tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no comprendidos en la época estival, como compensación a este desplazamiento de vacaciones, se le abonará, además de lo que le corresponda, de dos a cinco días de haber,

según el mes en que tengan que disfrutarse, calculados al mismo promedio que las vacaciones, tal como se indica a continuación:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero	Cinco días
Diciembre y febrero	Cuatro días
Marzo, abril y noviembre	Tres días
Mayo y octubre	Dos días
Junio, julio, agosto y septiembre (período estival)	Sin compensación

El personal de nuevo ingreso o el que no tenga derecho al disfrute de los veinte días naturales de vacaciones completos, que disfruten sus vacaciones desplazadas por necesidades de trabajo, percibirá la compensación en días de haber proporcionalmente a los días de vacaciones que le correspondan.

El personal que disfruta sus vacaciones desplazadas a petición propia, no tendrá compensación alguna.

Art. 60. Al personal mensual que trabaje a prima, además de los días que le correspondan por vacaciones desplazadas, se le abonará la prima de dichos días, considerando que cada uno de estos días equivale a 8,40 horas de la prima horaria correspondiente al grado de trabajo de cada uno.

Art. 61. Para evitar el perjuicio que se podría causar a los productores en el caso de tener que disfrutar sus vacaciones en períodos imprevistos por los motivos expuestos en el artículo 52, se mantendrá la compensación por vacaciones desplazadas, excepto cuando el desplazamiento de vacaciones obedezca a petición del productor. La compensación será proporcional a los días de vacaciones disfrutadas en cada período.

SECCIÓN 12. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 62. La cuantía de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad será la siguiente:

a) *Personal mensual.*—Una mensualidad del salario mensual que tengan individualmente asignado, más los quinquenios de antigüedad reglamentarios y anticipados, en cada una de estas gratificaciones extraordinarias.

Al personal mensual que trabaje a prima, además de percibir el importe de su salario mensual y antigüedad en la forma establecida en el párrafo anterior, se le abonará la prima correspondiente a ciento noventa y dos horas en cada una de estas gratificaciones extraordinarias, calculadas al mismo precio de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

b) *Personal del grupo obrero.*—La cuantía de las gratificaciones extraordinarias será de quince días para el 18 de julio y de veinte días en Navidad, calculadas al promedio de lo que venían obteniendo durante los meses de marzo a mayo para la gratificación de 18 de julio y al promedio que venían obteniendo durante los meses de agosto a octubre para la gratificación de Navidad.

Las cantidades y horas a computar para la determinación de estos promedios serán las mismas especificadas en los artículos 55 y 56 para la obtención del promedio para el pago de vacaciones.

c) *Jefes de equipo.*—Las gratificaciones extraordinarias a los Jefes de equipo les serán abonadas a razón de veintidós días de retribución en cada una de ellas, calculadas al promedio de lo que venían obteniendo durante los meses de marzo a mayo para la gratificación de 18 de julio y al promedio de lo que venían obteniendo durante los meses de agosto a octubre para la gratificación de Navidad.

Las cantidades y horas a computar para la determinación de estos promedios serán las mismas especificadas en los artículos 55 y 56 para la obtención del promedio para el pago de vacaciones.

Si algún productor dejara de ejercer las funciones de Jefe de equipo y se reintegrara a su categoría de origen o a otra cualquiera, tal como se establece en el artículo 79 de la Ordenanza de Trabajo, dejará de disfrutar del beneficio de los veintidós días de retribución en cada una de estas gratificaciones, pasando a percibir las en la cuantía señalada para la categoría profesional a la que quedé adscrito.

Art. 63. Las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad se abonarán a todo el personal de la Empresa proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos, las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

Gratificación de 18 de julio.—Se computará el tiempo trabajado desde el 18 de julio de un año al 17 de julio del año siguiente.

Gratificación de Navidad.—Se computará el tiempo desde el 22 de diciembre de un año al 21 de diciembre del año siguiente.

Art. 64. El personal que cause baja en la Empresa percibirá la parte proporcional que le corresponda de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad en la siguiente forma:

a) *Personal mensual.*—Percibirá la parte proporcional de las gratificaciones que le correspondan, calculadas en la forma y cuantía establecidas en la Ordenanza de Trabajo y que son de una mensualidad para Navidad y diez días para el 18 de julio, a razón de los salarios mínimos reglamentarios de la categoría profesional que tengan individualmente asignada, incrementados con los quinquenios reglamentarios de antigüedad, calculados sobre dichos salarios mínimos reglamentarios.

b) *Personal del grupo obrero.*—Este personal, mayor de dieciocho años, sea cual sea su categoría profesional, incluidos los Jefes de equipo, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad que les corresponda, calculadas sobre los días que establece para cada una de ellas la Ordenanza de Trabajo, a razón de salario mínimo de 138 pesetas día, incrementada con los aumentos reglamentarios de antigüedad, calculados también sobre el salario reglamentario de 138 pesetas día.

Los pinchos y aprendices percibirán la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias fijadas en la Ordenanza de Trabajo, calculadas a razón del salario mínimo que les corresponda, según la edad o curso de aprendizaje.

Art. 65. Queda exceptuado de lo indicado en el artículo anterior el personal que cause baja por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad, al cual se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones en la forma y cuantía especificadas en los artículos 62 y 63, sin detracción alguna.

SECCIÓN 13. PREMIO DE VINCULACIÓN

Art. 66. Este premio se abonará a todos los productores de la Empresa a partir de los dos años de antigüedad en la misma.

El premio consistirá en la concesión de días de haber, que serán asignados según los años de antigüedad en la Empresa y calculados al mismo promedio utilizado para el cálculo de las vacaciones generales de fábrica, incrementando dicho promedio horario con los porcentajes que se indican a continuación, que corresponden a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad.

Personal obrero

Incremento del 10 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

$$15 + 20 = + \frac{35}{365} = 9,80\% = 10\%$$

Jefes de equipo

Incremento del 12,05 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

$$(22 + 22 = \frac{44}{365} = 12,05\%)$$

Personal mensual

Incremento del 16,67 por 100 sobre el promedio de vacaciones que le correspondan.

$$(2 : 12 = 16,67\%)$$

La asignación de días de haber se efectuará con la siguiente tabla:

Antigüedad en la Empresa	Premios en días de haber	Antigüedad en la Empresa	Premios en días de haber
Dos años	1	Dieciocho años	9
Cuatro años	2	Veinte años	10
Seis años	3	Veintidós años	11
Ocho años	4	Veinticuatro años	12
Diez años	5	Veintiséis años	13
Doce años	6	Veintiocho años	14
Catorce años	7	Treinta años	15
Dieciséis años	8		

Art. 67. Para determinar la antigüedad a los efectos del premio de vinculación, ésta se contará a partir del 1 de enero del mismo año de ingreso para aquellos productores que ingresaron en la Empresa antes del 30 de junio y desde el 1 de enero del año siguiente para los ingresados con posterioridad al 30 de junio.

Art. 68. Al personal que por cualquier causa (excedencia, permisos, etc.), teniendo más de dos años de antigüedad, disfrute de menos de los veinte días naturales de vacaciones retribuidos, los días de haber del premio de vinculación les serán abonados en proporción a los días de vacaciones que les correspondan.

Art. 69. El importe del premio de vinculación se hará efectivo a todos los productores conjuntamente con el pago de las vacaciones anuales para el personal del grupo obrero y con el 18 de julio al personal mensual.

Art. 70. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación, dejará de percibir el premio de vinculación.

SECCIÓN 14. SUBVENCIÓN FAMILIAR

Art. 71. La Empresa abonará a todos sus productores cada dos una subvención familiar por punto acreditado, según la tabla del sistema de plus familiar que con carácter general venía rigiendo hasta el 31 de diciembre de 1966, en las siguientes condiciones:

a) Sólo se reconocerán como beneficiarios, a estos efectos, la esposa e hijos del productor, con exclusión de cualquier otro familiar.

b) Los importes máximos a abonar por la Empresa serán, en cada caso, los que corresponda adicionar a los percibidos del Instituto Nacional de Previsión por protección a familia o plus familiar, hasta alcanzar, en conjunto, un valor máximo de 250 pesetas por punto. Los productores que prestaban sus servicios en la Empresa con anterioridad al 28 de febrero de 1967 y que en virtud del antiguo sistema de subsidios familiares tuvieran derecho al cobro del mismo en 31 de diciembre de 1966, continuarán percibiéndolo hasta la extinción de este derecho.

c) En lo sucesivo no se admitirá alta de otros familiares que no sean la esposa e hijos del productor.

d) La determinación del derecho a la subvención familiar de la esposa e hijos del productor, así como la extinción del mismo, se regirá por las normas y Reglamentos del plus familiar que venían rigiendo con carácter general hasta el 31 de diciembre de 1966, el cual se aplicará también a los otros familiares que los productores pudieran tener reconocidos hasta el 28 de febrero de 1967.

También computarán para la subvención familiar los puntos de los hijos de productores cuyas esposas trabajen por cuenta propia, ya que esta nueva estructuración de la subvención familiar tiene como objetivo admitir exclusivamente como beneficiarios de la misma a las esposas e hijos de productores, circunstancias que se cumplen en este caso.

Art. 72. Esta subvención familiar tendrá la consideración de mejora voluntaria concedida por la Empresa en concepto de «devengo extrasalarial» y estará acogida como todas las demás del presente Convenio a la compensación establecida en el artículo 4.º del mismo y, por tratarse de una ayuda familiar, goza de las mismas exenciones tributarias y de cotización en la Seguridad Social que la protección a la familia.

Art. 73. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación, dejará de percibir la subvención familiar.

CAPITULO SEXTO

Movimiento de personal

SECCIÓN 1.ª INGRESOS. PERÍODO DE PRUEBA

Art. 74. Todo ingreso en la Empresa se efectuará con los períodos de prueba fijados en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo.

Durante el transcurso de este período la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

Al final de este período se establecerá el contrato en la modalidad que corresponda.

SECCIÓN 2.ª ASCENSO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN

Art. 75. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará de acuerdo con los siguientes turnos y por el orden que se fija:

1.º Por concurso-oposición entre el personal de la Empresa de la categoría inmediata inferior, en igualdad de condiciones,

se adjudicará la plaza al productor con mayor antigüedad en la Empresa. Si efectuado el concurso entre los empleados de la categoría inmediata inferior la plaza vacante no resultara cubierta, se convocará nuevo concurso entre todo el personal de la Empresa. Si tampoco se cubriera la vacante, se consumirá el turno pasando al de libre designación.

2.º Por libre designación de la Empresa.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formaran las personas designadas por la dirección, con inclusión de dos miembros del Jurado de Empresa.

SECCIÓN 3.ª BAJAS

Art. 76. Los ceses del personal al servicio de la Empresa se regularán por lo establecido en el artículo 28 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 77. A los productores que causen baja en la Empresa, todos los conceptos convenidos sobre los reglamentarios, salvo la retribución directa del trabajo, y que intervengan en la liquidación de devengos pendientes a efectos del «saldo y finiquito» de los mismos, les serán liquidados a razón de los importes fijados en la Ordenanza de Trabajo.

Se exceptúan las bajas por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional, larga enfermedad y servicio militar, que percibirán la liquidación calculada sobre los conceptos convenidos.

Art. 78. Todo el personal que cause baja en la Empresa percibirá la liquidación y «saldo finiquito» de sus haberes en la fecha normal que perciben los haberes del período en que se produzcan la baja el resto de sus compañeros de trabajo de plantilla de la Empresa.

CAPITULO VII

Disposiciones varias

SECCIÓN 1.ª FIESTAS SIN RECUPERACIÓN PARA EL PERSONAL MENSUAL COMPRENDIDO EN EL APARTADO c) DEL ARTÍCULO 10 Y PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ORDENANZAS QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LAS OFICINAS DE LAS DELEGACIONES, ESPERENCIADOS EN EL ARTÍCULO 12

Art. 79. Además de las festividades oficiales señaladas en el calendario laboral, la Empresa concede, únicamente al personal mensual reseñado en el título de esta sección, las siguientes fiestas sin recuperación:

Jueves Santo: Tarde festiva.

21 de diciembre: Tarde festiva.

31 de diciembre: Tarde festiva.

Al personal comprendido en el apartado c) del artículo 10, que presta sus servicios en las oficinas de Gavá-Viladecans, se le concede también la fiesta completa del día 30 de junio (segundo día de fiesta mayor), respetando la costumbre establecida en dicha Factoría desde hace muchos años.

Art. 80. El día 25 de agosto se considerará festivo, con recuperación, para el personal de la Factoría de Alcalá de Henares.

SECCIÓN 2.ª PAGO DEL SALARIO COMPLETO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Art. 81. En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará el salario completo a los empleados de las categorías siguientes:

Administrativos.—Oficiales de primera y también a los Oficiales de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de Subvención Familiar.

Técnicos.—Maestros de Taller, Encargados y Capataces.

Técnicos de Organización.—Técnicos de Organización de primera y también los Técnicos de Organización de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de Subvención Familiar.

Técnicos de oficinas.—Delineantes Proyectistas, Dibujantes Proyectistas, Delineantes de primera y también los Delineantes de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de Subvención Familiar.

Técnicos de Laboratorio.—Analistas de primera y también Analistas de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de Subvención Familiar.

Personal subalterno.—Se abonará únicamente a los Listeros y Almaceneros que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de Subvención Familiar.

SECCIÓN 3.ª PERSONAL QUE TENGA QUE TRABAJAR LAS FESTIVIDADES DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Art. 80. A todo el personal incluido en horario que comprendan el disfrute de las fiestas semanales en turno rotativo y que trabajen en las festividades de Navidad y Año Nuevo se les abonará una gratificación por el trabajo de dichos días de la cuantía que se indica a continuación:

	Factorías de Gavá y Sabadell Pesetas	Demás centros de trabajo Pesetas
Navidad:		
Turnos que trabajen de diez de la noche del día 24 de diciembre a las seis de la mañana del día 25 de diciembre	150	300
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 25 de diciembre	150	150
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de diciembre	300	150
Año Nuevo:		
Turnos que trabajen de las diez de la noche del día 31 de diciembre a las seis de la mañana del día 1 de enero	150	300
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de enero	150	150
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de enero	300	150

SECCIÓN 4.ª PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 83. A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio, el plus de trabajo nocturno se abonará, según la categoría del productor, de acuerdo con la siguiente escala:

Personal del grupo obrero

Categorías	Plus nocturno Pesetas/hora
Aprendiz 2.º y 3.º	3,90
Pinches 16 y 17 años	3,90
Peones y mujeres limpieza	5,—
Especialistas	5,—
Operario 3.º	5,70
Operario 2.º	6,10
Operario 1.º	6,50
J. E. espec.	6,10
J. E. oper.	6,50

Personal mensual

Categorías	Plus nocturno Pesetas/hora
Grados 1.º al 6.º	5,—
Grados 7.º al 11	6,50
Grados 12 y superiores	7,—
Maestros Taller	7,50
Aspirantes Admin.:	
De 16 y 17 años	3,90
Aspirantes Organ.:	
De 16 y 17 años	3,90

SECCIÓN 5.ª DOTE MATRIMONIAL AL PERSONAL MASCULINO Y PREMIO POR MATRIMONIO

Art. 84. En lo sucesivo, a todos los productores varones que contraigan matrimonio, la Empresa les hará entrega de un donativo, en concepto de dote matrimonial, en la cuantía y condiciones que se fijan a continuación:

	Cuantía en pesetas de la dote matrimonial
Productores con menos de un año de antigüedad	Sin dote
Productores con antigüedad de hasta dos años	1.000
Productores con antigüedad de hasta cuatro años	2.000
Productores con antigüedad de hasta seis años	3.000
Productores con antigüedad de hasta ocho años	4.000
Productores con antigüedad de hasta diez años o superior	5.000

Estos importes serán hechos efectivos a los productores, previa presentación del Libro de Familia acreditativo de haberse efectuado el matrimonio.

Al personal femenino no se le concede esta dote matrimonial por disfrutar de este beneficio, según dispone el artículo 61 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 85. Para determinar la antigüedad, a los efectos de percibo de dote matrimonial, se computará el tiempo real de trabajo en la Empresa desde la última fecha de ingreso del productor hasta la fecha de celebración del matrimonio.

Art. 86. A todo el personal mensual que contraiga matrimonio, la Empresa, en concepto de premio por matrimonio, le abonará la diferencia entre el premio de nupcialidad del Montepío y el importe neto de una mensualidad del salario que tenga asignado.

SECCIÓN 6.ª JUBILADOS

Art. 87. Al personal que se jubila al cumplir los sesenta y cinco años de edad se le abonará una asignación mensual de 1.250 pesetas.

Además, todo el personal jubilado percibirá un complemento de pensión de acuerdo con la siguiente escala:

	Pesetas mensuales
Personal que lleve jubilado de 0 a 3 años	300
Personal que lleve jubilado de 3 a 6 años	700
Personal que lleve jubilado de 6 a 9 años	1.100
Personal que lleve jubilado de 9 a 12 años	1.500
Personal que lleve jubilado más de 12 años	1.900

Tanto la asignación mensual como el complemento de pensión que les corresponda, según la escala anterior, las percibirán únicamente durante los doce meses del año.

SECCIÓN 7.ª LOTE NAVIDEÑO

Art. 88. Con motivo de las fiestas de Navidad, a todos los productores de la plantilla de la Empresa se les obsequiará con un lote navideño.

SECCIÓN 8.ª DEFUNCIÓN DE FAMILIARES

Art. 89. En el caso de faltas al trabajo motivadas por defunción de la esposa, padres, abuelos, padres políticos o hijos del productor, la Empresa, en cada caso, abonará al productor el importe de un día de salario real en lugar del salario reglamentario. Los demás días que falte al trabajo por el mismo motivo de defunción de los familiares especificados en el presente, y reglamentariamente le corresponda, le serán abonados a razón de su salario base.

SECCIÓN 9.ª PRENDAS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

Art. 90. Periódicamente se efectuarán inventarios de comprobación de las prendas de trabajo, herramientas y elementos de protección propiedad de la Empresa que obren en poder de los productores. Los que se encuentren a faltar en el momento del inventario serán descontados al productor, a razón del 80 por 100 del valor inicial de los mismos.

Art. 91. El personal que cause baja en la Empresa, antes de percibir la liquidación de sus haberes pendientes, deberá devolver las prendas de ropa, herramientas, elementos protección y la tarjeta del Economato. Las que no devolviera le serán descontadas de la liquidación, a razón del valor que resulte, determinado de acuerdo con el tiempo en servicio de las mismas respecto al tiempo de duración fijado.

SECCIÓN 10. CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Art. 92. En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a lo que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutualismo Laboral, correspondiente a los días de ausencia injustificados. Igual consideración tendrán las faltas de asistencia por simulación de enfermedad, considerándose como tal la ausencia del productor de su domicilio en el momento de ser visitado por el personal de la Empresa dedicado a la inspección de enfermos y accidentados.

SECCIÓN 11. SALARIOS DE COTIZACIÓN

Art. 93. Por lo que respecta a los salarios de cotización por Seguridad Social, Cuota Sindical y Formación Profesional se estará a lo dispuesto en el Decreto 498/1971, de 25 de marzo, y disposiciones concordantes.

SECCIÓN 12. PAROS

Art. 94. En lo sucesivo, los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo, sea por la causa que sea y siempre que sean justificados, se abonarán a razón de los salarios más plus Convenio establecidos en el artículo 39.

Dado el perjuicio que reportan a los productores y Empresa los paros e interrupciones en el trabajo, ésta pondrá todo su interés en lograr que se produzcan los mínimos e imprevisibles.

SECCIÓN 13. PAGO ACTIVIDADES

Art. 95. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 85 puntos Bedaux hora.

Los abonos o descuentos por pérdidas o calidad serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

Seguirán en vigor los topes máximos de actividad inferiores a 85 puntos Bedaux hora fijados en algunas tarifas de trabajo.

Art. 96. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

SECCIÓN 14. ABANDONO COLECTIVO DEL TRABAJO

Art. 97. El abandono colectivo del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte de los trabajadores.

SECCIÓN 15. VENTAJAS INDIVIDUALES

Art. 98. Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 99. Todas las ventajas individuales que disfruten los productores, ya sean procedentes de Convenios anteriores al mismo, se perderán en el caso que existan dudas sobre la veracidad de los hechos que motivan el percibo de dichas ventajas.

La aplicación o supresión de estas ventajas en casos dudosos quedará siempre a criterio de la Dirección, la cual decidirá en cada caso después de informarse debidamente de los hechos.

SECCIÓN 16. CÁLCULO DE DEVENGOS

Art. 100. El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por los productores, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Art. 101. Si por averías o por otra causa no pudiera realizarse el cálculo de los devengos en las fechas previstas, la Empresa procederá al pago a los productores de un anticipo a cuenta de la siguiente cuantía, según el grado de trabajo que realicen:

Grados	Por quincenas	Grados	Por quincenas
1.º	2.200	8.º	2.900
2.º	2.300	9.º	3.000
3.º	2.400	10	3.100
4.º	2.500	11	3.200
5.º	2.600	12	3.300
6.º	2.700	13	3.400
7.º	2.800		

Jefes de Equipo.—El anticipo del grado que tengan individualmente asignado más 200 pesetas.

	Pesetas por quincena
Mujeres de limpieza	1.200
Pinches de 14 y 15 años y selectivo	1.300
Pinches de 16 y 17 años	1.400
Aprendices de primer año	1.300
Aprendices de segundo año	1.400
Aprendices de tercer año	1.500

Este anticipo será liquidado tan pronto se logre obtener el cálculo exacto de los devengos.

SECCIÓN 17. REDONDEO DE DEVENGOS

Art. 102. Se conviene suprimir el pago de los céntimos al abonar los devengos al personal de la Empresa.

Lo pactado se refiere al importe líquido resultante después de efectuar todas las deducciones de Seguros Sociales, Monte

pio y I. R. T. P. y las que correspondan de anticipos, suministros, hermandad o por otros conceptos.

El redondeo se efectuará despreciando la cifra fraccionaria, cuando ésta sea igual o inferior a cincuenta céntimos, o complementando su importe hasta la unidad de peseta siguiente, cuando fuese superior a dicho importe.

SECCIÓN 18. ABSORCIÓN DE LA BONIFICACIÓN POR TRABAJO PENOSO, TÓXICO, PELIGROSO O AMBIENTAL

Art. 103. Dado que en la calificación de cada puesto de trabajo se ha tenido en cuenta el ambiente en que se desarrolla, así como los riesgos profesionales, el precio del grado de calificación resultante para cada trabajo absorberá la bonificación que el artículo 77 de la Ordenanza de Trabajo establece para los trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o ambientales, ya que la valoración del trabajo en puntos Bedaux es también consecuencia de los puntos asignados a las condiciones en que el trabajo se realiza.

SECCIÓN 19. TRABAJOS EN DOMINGO Y FIESTAS DE PRECEPTO

Art. 104. A todos los productores que trabajen en domingo y fiestas sin recuperación, las ocho primeras horas trabajadas les serán abonadas con un plus del 25 por 100 sobre el salario del grado de trabajo a 60 de actividad, tanto si estas primeras horas son ordinarias como extraordinarias.

Dada la posibilidad de cumplir los deberes religiosos fuera de las horas de trabajo, se conviene en la supresión de la hora de la mañana que tienen concedida los productores para dicho fin.

SECCIÓN 20. CAMBIOS DE CATEGORÍA DEL PERSONAL NO CUALIFICADO

Art. 105. Se conviene que todos los productores no cualificados pasaran a la categoría de Peones especialistas al cumplirse los ochocientas horas ordinarias de trabajo en la Empresa.

Art. 106. A continuación se especifican los grados de trabajo de aplicación para el personal obrero.

Personal no cualificado.—Grado 1.º al 12 (líneas Peones especialistas).

Personal cualificado.—Operarios: Grados 8.º al 13 (línea Operarios).

Los productores de nuevo ingreso, hasta cumplir las ochocientas horas de trabajo, para su paso a Peones especialistas cobrarán también por los grados de trabajo señalados para los Peones especialistas.

SECCIÓN 21. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Art. 107. Rendimientos colectivos.—No se admitirá ninguna disminución en el rendimiento colectivo habitual de una Sección o Departamento cualquiera de la Empresa, considerando a estos efectos la palabra «colectivo» referida al trabajo que afecte a más de un productor.

Art. 108. Rendimientos individuales.—Se admite, como máximo, una baja en el rendimiento individual del cinco por ciento del rendimiento habitual, siempre que el rendimiento que resulte no sea inferior a 60 puntos Bedaux hora. En el caso de rendimientos habituales superiores a los 80 puntos Bedaux hora, la base máxima para la aplicación de este cinco por ciento de baja de rendimiento serán los 80 puntos Bedaux hora.

Todos los rendimientos inferiores a los establecidos en el presente artículo deberán ser justificados convenientemente por el productor, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante una semana como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux hora.

SECCIÓN 22. REVISIONES DE TRABAJO

Art. 109. Todos los trabajos establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados periódicamente y se aplicarán automáticamente los nuevos valores que resulten y serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria antes de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

En todos los casos que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados se comunicará a la Comisión Paritaria y en los casos que proceda se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijarán de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje disminución de los valores punto	Número de quincenas de acomodación
Hasta el 10 por 100	2
Más del 10 por 100 hasta el 20 por 100	3
Más del 20 por 100 hasta el 30 por 100	4
Más del 30 por 100 hasta el 40 por 100	5
Más del 40 por 100 hasta el 50 por 100	6
Más del 50 por 100	7

Durante el periodo de acomodación fijado según la tabla anterior se abonará la actividad real obtenida por los productores con los nuevos valores más los puntos de acomodación concedidos para el referido periodo, que empezarán por el total de la diferencia de actividad en la primera media quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las medias quincenas siguientes, hasta quedar eliminadas después de la última media quincena de acomodación concedida.

EJEMPLO

Supongamos nuevos valores que representan un 10 por 100 de disminución sobre los anteriores:

Quincenas de acomodación = dos quincenas (según tabla).
Actividad habitual = 80 puntos Bedaux hora.

Puntos de acomodación

Primera media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 10 por 100) = 8 puntos concedidos acomodación.

Segunda media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 7,50 por 100) = 6 puntos concedidos acomodación.

Tercera media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 5 por 100) = 4 puntos concedidos acomodación.

Cuarta media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 2,50 por 100) = 2 puntos concedidos acomodación.

Terminado el periodo de acomodación, los productores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el periodo de adaptación, a todos los productores que con los nuevos valores punto revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante dos medias quincenas les será concedido un premio equivalente a la diferencia de puntos de adaptación concedidos para la segunda y sucesivas medias quincenas con respecto de los puntos de adaptación concedidos para la primera media quincena.

Del ejemplo anterior

Premio segunda media quincena = 8 puntos primera media quincena — 6 puntos segunda media quincena = 2 × 48 horas = 96 puntos.

Premio tercera media quincena = 8 puntos primera media quincena — 4 puntos tercera media quincena = 4 puntos × 48 horas = 192 puntos.

Premio cuarta media quincena = 8 puntos primera media quincena — 2 puntos cuarta media quincena = 6 × 48 horas = 288 puntos.

Premio total: 576 puntos.

Si las revisiones son originadas por haber propuesto el productor una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al productor según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los productores, se oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCIÓN 23. FALTAS DE PUNTUALIDAD

Art. 110. Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada continuada, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada.—En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada.—En los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

SECCIÓN 24. DISMINUCIÓN VOLUNTARIA DE RENDIMIENTOS

Art. 111. La Empresa podrá acordar el despido sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor en los siguientes casos:

a) Cuando se produzca una disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo, ya sea colectiva o individualmente.

b) Cuando se produzca una disminución voluntaria y continuada, individual o colectiva, en el promedio habitual de calidad.

CAPITULO VIII

Revisiones de Convenio

Art. 112. En 31 de diciembre de 1972 se procederá a la revisión automática de las líneas salariales, de acuerdo con el aumento experimentado por el índice general nacional del coste de la vida del «Boletín Mensual de Estadística», editado por el Instituto Nacional de Estadística, tomando como base el referido índice general nacional del coste de la vida del mes de septiembre de 1971 y comparándolo con el del mes de septiembre de 1972. Esta revisión de las líneas salariales surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1973.

CAPITULO IX

Comisión Mixta

Art. 113. La Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido estará formada por las Comisiones Paritarias de las factorías de la Empresa.

CAPITULO X

Vinculación a la totalidad

Art. 114. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO XI

Cláusula especial de repercusión en precios

Art. 115. Cada uno de los Vocales hace constar que las estipulaciones de este Convenio podrán dar lugar a repercusión en los precios de los productos que la Empresa fabrica.

ANEXO NUM. 1

TERCER CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

Tabla de precios hora de las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales

Grados	Importe del 25 % de una hora	Extr. con increm. 50 %		Extr. con increm. 75 %		Extr. con increm. 100 %	
		Activ. 60 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 60 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 60 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora
1º	7,40	44,40	54,—	61,80	61,40	68,20	68,80
2º	7,60	45,60	55,60	63,20	63,20	69,80	70,80
3º	7,80	46,85	57,35	64,75	65,15	72,80	73,—
4º	8,—	48,—	59,40	66,—	67,40	74,—	75,40
5º	8,15	48,90	61,50	67,05	69,85	76,20	77,80
6º	8,30	49,80	64,—	68,10	72,30	78,40	80,60

Peones y Especialistas

Grados	Importe del 25 % de una hora	Extr. con increm. 50 %		Extr. con increm. 75 %		Extr. con increm. 100 %	
		Activ. 80	Activ. 80	Activ. 80	Activ. 80	Activ. 80	Activ. 80
		Ptas/hora	Ptas/hora	Ptas/hora	Ptas/hora	Ptas/hora	Ptas/hora
7º	8,45	50,84	60,85	59,30	75,10	67,80	83,80
8º	8,60	51,73	62,85	60,35	77,56	69,—	86,20
9º	8,85	53,10	65,70	61,95	79,55	70,80	88,40
10º	9,10	54,80	68,80	63,70	81,70	72,80	90,80
11º	9,35	56,10	72,30	65,45	83,85	74,80	93,—
12º	9,60	57,75	76,15	67,35	85,75	77,—	95,40
<i>Pinches de 14 ó 15 años</i>							
1º	3,40	20,40	27,20	23,80	30,60	27,20	34,—
2º	3,55	21,45	28,45	25,—	32,—	28,60	35,60
3º	3,80	22,80	30,20	26,60	34,—	30,40	37,80
4º	4,—	24,15	31,95	28,15	35,95	32,20	40,—
5º	4,25	25,65	34,05	29,90	38,30	34,20	42,60
<i>Pinches de 16 ó 17 años</i>							
1º	5,—	30,—	36,80	35,—	41,80	40,—	46,80
2º	5,20	31,20	39,20	36,40	43,40	41,60	48,60
3º	5,35	32,25	39,65	37,90	45,—	43,—	50,40
4º	5,55	33,30	41,10	38,85	46,65	44,40	52,20
5º	5,65	34,05	42,45	39,70	48,10	45,40	53,80
<i>Jefes de equipo especialistas</i>							
6º	8,70	52,20	66,40	60,90	75,10	69,60	83,80
7º	8,90	53,40	69,20	62,30	78,10	71,20	87,—
8º	9,05	54,30	71,50	63,35	80,55	72,40	89,60
9º	9,35	56,25	73,85	65,60	83,20	75,—	92,60
10º	9,75	58,50	76,50	68,25	86,25	78,—	96,—
11º	10,15	60,90	79,10	71,05	89,25	81,20	99,40
12º	10,60	63,75	82,15	74,35	92,75	85,—	103,40
13º	11,—	66,15	84,75	77,15	95,75	88,20	106,60
14º	11,45	68,70	87,50	80,15	98,95	91,60	110,40
<i>Operarios</i>							
8º	9,—	54,15	71,35	63,15	80,35	72,20	89,40
9º	9,45	56,85	74,45	66,30	83,90	75,80	93,40
10º	10,—	60,—	78,—	70,—	88,—	80,—	98,—
11º	10,45	62,70	81,50	73,15	91,95	83,80	102,40
12º	10,90	65,55	85,15	76,45	96,05	87,40	107,—
13º	11,40	68,40	88,80	79,80	100,20	91,20	111,60
<i>Aprendices</i>							
Selec.	4,25	25,65		29,90		34,20	
1º	4,65	28,05		32,70		37,40	
2º	5,15	30,90		36,05		41,20	
3º	5,68	34,05		39,70		45,40	
<i>Jefes de equipo operarios</i>							
11º	11,10	66,60	85,40	77,70	96,50	88,80	107,60
12º	11,55	69,45	89,05	81,—	100,60	92,60	112,20
13º	11,85	71,25	91,65	83,10	103,50	95,—	115,40
14º	12,35	74,10	95,30	86,45	107,65	99,80	120,—
<i>Encargados</i>							
12º	6,90	56,95	77,85	63,85	84,75	70,80	91,70
13º	7,—	59,95	81,65	67,—	88,70	74,—	95,70
14º	7,10	62,85	85,55	70,—	92,70	77,10	99,80
15º	7,15	65,75	89,35	72,90	96,50	80,10	103,70
16º	7,20	68,60	93,30	75,85	100,55	83,05	107,75
17º	7,25	71,50	97,10	78,75	104,35	86,—	111,60
18º	7,30	74,35	100,35	81,70	107,70	89,—	115,—
19º	7,40	77,40	104,70	84,80	112,10	92,20	119,50
20º	7,50	80,35	108,35	87,90	115,90	95,40	123,40
<i>Personal mensual</i>							
0º	4,55	37,80		42,35		46,90	
1º	4,90	40,70		45,60		50,50	
2º	4,95	41,90		46,85		51,80	

Grados	Importe del 25 % de una hora	Extr. con increm. 50 %		Extr. con increm. 75 %		Extr. con increm. 100 %	
		Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora	Activ. 80 Ptas/hora
3º	5,—	43,10		48,15		53,20	
4º	5,10	44,80		49,90		55,—	
5º	5,15	46,90		52,95		57,25	
6º	5,25	49,05		54,35		59,65	
7º	5,65	52,35		58,05		63,70	
8º	5,95	55,45		61,40		67,40	
9º	6,20	58,45		64,65		70,85	
10º	6,40	61,45		67,90		74,30	
11º	6,65	64,50		71,20		77,90	
12º	6,90	67,65		74,55		81,50	
13º	7,—	70,50		77,50		84,55	
14º	7,10	73,45		80,80		87,70	
15º	7,15	76,90		84,05		91,25	
16º	7,20	80,85		88,15		95,40	
17º	7,25	85,25		92,50		99,75	
18º	7,30	89,60		98,90		104,20	
19º	7,40	94,60		102,—		109,40	
20º	7,50	99,60		107,10		114,60	
Asp. 14	2,55	16,60		21,35		23,90	
Asp. 15	2,55	20,55		23,10		25,65	
Asp. 16	3,50	26,65		30,20		33,70	
Asp. 17	3,50	29,30		32,85		36,35	

Nota 1.ª—Los precios de las horas extraordinarias para actividades comprendidas entre 60 y 80 puntos Bedaux/hora, se obtendrán adicionando al precio de la hora extra a actividad 80 el valor de los puntos exceso sobre 60, calculados al precio punto del grado que corresponda, fijado en el anexo número 2.

Nota 2.ª—El precio hora extraordinaria de un quinquenio de antigüedad para todas las categorías del grupo obrero es el siguiente:

	Incrementado con el 50 por 100 Pesetas/hora	Incrementado con el 75 por 100 Pesetas/hora	Incrementado con el 100 por 100 Pesetas/hora
Un quinquenio	2,05	2,39	2,74

ANEXO NUM. 2

Tabla de salarios horarios de los grados de trabajo y valores punto prima-personal obrero (1-1-72)

Grados	Categorías	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux por hora de trabajo			Valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada		
		Importe reglamentario horario mínimo o denanzas + 25 % Ptas/hora	Devengos extrasalariales (absorbibles) Ptas/hora	Total Ptas/hora	Reglamentario Pesetas	Devengos extrasalariales (absorbibles) Ptas/punto	Total Pesetas
<i>Personal no cualificado</i>							
1º	Peón Especialista	21,25	8,35	29,60	0,36	0,12	0,48
2º	Peón Especialista	21,25	9,15	30,40	0,36	0,14	0,50
3º	Peón Especialista	21,25	10,05	31,30	0,36	0,16	0,52
4º	Peón Especialista	21,25	10,75	32,—	0,36	0,21	0,57
5º	Peón Especialista	21,25	11,35	32,60	0,36	0,27	0,63
6º	Peón Especialista	21,25	11,95	33,20	0,36	0,35	0,71
7º	Peón Especialista	21,25	12,65	33,90	0,36	0,43	0,79
8º	Peón Especialista	21,25	13,25	34,50	0,36	0,50	0,86
9º	Peón Especialista	21,25	14,15	35,40	0,36	0,52	0,88
10º	Peón Especialista	21,25	15,15	36,40	0,36	0,54	0,90
11º	Peón Especialista	21,25	16,15	37,40	0,36	0,55	0,91
12º	Peón Especialista	21,25	17,25	38,50	0,36	0,58	0,92
<i>Personal cualificado</i>							
8º	Oficial de 3.ª	21,25	14,85	36,10	0,36	0,50	0,86
9º	Oficial de 3.ª	21,25	16,65	37,90	0,36	0,52	0,88
10º	Oficial de 2.ª	21,25	18,75	40,—	0,36	0,54	0,90
11º	Oficial de 2.ª	21,25	20,55	41,80	0,36	0,58	0,94

Grados	Categorías	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux por hora de trabajo			Valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada		
		Importe reglamentario (horario mínimo or donanzas + 25 %)	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total	Reglamentario	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total
		Ptas./hora	Ptas./hora	Ptas./hora	Pesetas	Ptas./punto	Pesetas
12°	Oficial de 1.ª	22,35	21,35	43,70	0,38	0,60	0,98
13°	Oficial de 1.ª	22,35	23,25	45,60	0,38	0,64	1,02
Pinchas							
1°	Pinche 14 y 15 años	8,13	5,47	13,60	0,14	0,20	0,34
2°	Pinche 14 y 15 años	8,13	6,17	14,30	0,14	0,21	0,35
3°	Pinche 14 y 15 años	8,13	7,07	15,20	0,14	0,23	0,37
4°	Pinche 14 y 15 años	8,13	7,97	16,10	0,14	0,25	0,39
5°	Pinche 14 y 15 años	8,13	8,97	17,10	0,14	0,28	0,42
1°	Pinche 16 y 17 años	13,13	6,87	20,—	0,22	0,12	0,34
2°	Pinche 16 y 17 años	13,13	7,67	20,80	0,22	0,13	0,35
3°	Pinche 16 y 17 años	13,13	8,37	21,50	0,22	0,15	0,37
4°	Pinche 16 y 17 años	13,13	9,07	22,20	0,22	0,17	0,39
5°	Pinche 16 y 17 años	13,13	9,57	22,70	0,22	0,20	0,42
		Salario hora reglam.	Devengos extrasal. (absorbible)	Total Salario hora			
			Ptas. hora				
Aprendices							
—	Selectivo (1.º)	6,50	10,60	17,10	—	—	—
—	Aprendiz primer año (2)	6,50	12,20	18,70	—	—	—
—	Aprendiz segundo año (3)	10,50	10,10	20,60	—	—	—
—	Aprendiz tercer año (4)	10,50	12,20	22,70	—	—	—

ANEXO NUM. 3

TABLA DE SALARIOS DE PERSONAL MENSUAL, EXCEPTO ENCARGADOS (1 de enero de 1972)

Grados	Categorías	Salarios mensuales mínimos				
		Salarios mínimos reglamentarios	Devengos extrasalariales (Absorbibles)	Total salario base empresarial	Plus voluntario Devengo extrasalarial (Absorbible)	Total devengos mínimos
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Pesetas (1 + 2 + 3)
0°		4.080	293	4.373	2.317	6.690
1°		4.080	627	4.707	2.709	7.416
2°		4.080	691	4.771	2.901	7.672
3°	Auxiliar administrativo.	4.080	754	4.834	3.102	7.936
4°	Auxiliar Oficina Técnica.	4.080	817	4.897	3.415	8.312
5°	Auxiliar Organización.	4.080	881	4.961	3.819	8.780
6°	Calcadores.	4.080	991	5.071	4.177	9.248
7°	Subalternos.	4.520	929	5.449	4.399	9.848
8°	Oficial administrativo de segunda.	4.520	1.206	5.726	4.726	10.452
9°	Técnicos Organización de segunda.	4.520	1.437	5.957	5.099	11.056
10°	Delineante de segunda.	4.520	1.663	6.183	5.477	11.660
11°	Analista de segunda.	4.520	1.900	6.420	5.860	12.280
12°	Oficial administrativo de primera.	4.990	1.667	6.657	6.251	12.908
13°	Técnico Organización de primera.	4.990	1.771	6.761	6.775	13.536
14°	Delineante de primera.	4.990	1.843	6.833	7.387	14.220
15°	Analista de primera.	4.990	1.890	6.880	8.140	15.020
16°	Delineante Proyeccionista.	4.990	1.936	6.926	8.946	15.972
17°	Archivero Bibliotecario.	4.990	1.976	6.966	10.018	16.984
18°		4.990	2.025	7.015	10.985	18.000
19°		4.990	2.126	7.116	12.032	19.148
20°		4.990	2.228	7.218	13.078	20.296
—	Aspirante Organización 14 años	1.560	830	2.450	837	3.287
—	Aspirante Organización 15 años	1.560	390	2.450	1.264	3.714
—	Aspirante Organización 16 años	2.520	855	3.375	1.345	4.720
—	Aspirante Organización 17 años	2.520	855	3.375	1.878	5.353

Nota:

1) Los quinquenios de antigüedad para este personal serán, por categorías, los que se indican a continuación:

Categorías	Importe de un quinquenio de antigüedad
Delineantes Proyectistas	323
Oficiales de primera Administrativos, Técnicos de Organización, Delineantes de primera y Viajantes	280
Analistas de primera	270
Oficiales de segunda Administrativos, Técnicos de Organización y Delineantes de segunda	253
Analistas de segunda	238
Chóferos de turismo	234
Conserjes	233
Chóferos de camión y Listeros	229
Auxiliares Administrativos, de Organización y Laboratorio y Calcadores	229
Almaceneros	229
Basculeros	229

Categorías	Importe de un quinquenio de antigüedad
Telefonistas	229
Vigilantes	229
Porteros, Ordenanzas, Reproductores de Planos y Camareras	229

2) Al personal mensual comprendido en la presente tabla de salarios que preste sus servicios en las fábricas o Centros de trabajo con horario de cuarenta y ocho horas semanales y recuperación de fiestas, o con el nuevo horario de cuarenta y cinco horas semanales y recuperación que totalizan cuarenta y siete horas de trabajo obligatorio por semana, se les abonará un plus del 5 por 100 del salario base de la Empresa (columnas 1 + 2). Este plus solamente lo percibirán por las horas ordinarias trabajadas.

ANEXO NUM. 4

TABLA DE SALARIOS DE ENCARGADOS Y MAESTROS DE TALLER (1 de enero de 1972)

Grados	Categorías	Salarios mensuales mínimos					Para personal de producción	
		Salarios mínimos reglamentarios	Devengos extrasalariales (Absorbibles)	Total salario base Empresa	Plus voluntario Devengo extra-salarial (Absorbible)	Total devengos mínimos	Prima hora trabajada	
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Pesetas (1 + 2 + 3)	Pesetas	
12º	Encargado	4.450	2.207	6.657	3.683	10.340	20,90	
13º	Encargado	4.450	2.311	6.761	4.247	11.008	21,70	
14º	Encargado	4.450	2.383	6.833	4.843	11.676	22,70	
15º	Encargado	4.450	2.430	6.880	5.464	12.344	23,60	
16º	Encargado	4.450	2.476	6.926	6.086	13.012	24,70	
17º	Encargado	4.450	2.516	6.966	6.714	13.680	25,60	
18º	Encargado	4.450	2.565	7.015	7.333	14.348	26,00	
19º	Encargado y Maestro Taller	5.120	1.996	7.116	7.900	15.016	27,30	
20º	Encargado y Maestro Taller	5.120	2.098	7.218	8.468	15.684	28,00	

NOTA:

1) Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que se indican a continuación:

Categorías	Pesetas mensuales por quinquenio
Encargados	280
Maestros de Taller	287

MINISTERIO DE INDUSTRIA

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», con domicilio en Villanueva de la Serena, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea aérea trifásica a 45 KV. de 7.094 metros de longitud a la nueva subestación ETD que se proyecta construir en Santa Amalia, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, al considerar que han sido aceptadas por la Delegación

Provincial del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario las objeciones formuladas por la Empresa peticionaria al apartado c) del número 2 del informe establecido por dicho Organismo con fecha 1 de febrero de 1972 al no contestar el mismo dentro del plazo establecido en el apartado segundo del artículo 12 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, ha resuelto:

Autorizar a «Fuerzas Eléctricas del Oeste, S. A.», la instalación de la línea anteriormente citada, cuyas características principales son las siguientes:

Una línea aérea trifásica de 45 KV. con conductores de Al-Ac. de 92,87 milímetros cuadrados de sección, con aisladores suspendidos y apoyos de hormigón de una longitud total de 7.094 metros, que arranca de la subestación de Medellín, propiedad de FEDOSA y termina en la nueva ETD 45/13,2 que se proyecta construir en Santa Amalia, siendo su finalidad situar una mayor potencia en dicho lugar con menor pérdida en el transporte de la energía y posibilidades de averías al disminuir las longitudes de las líneas a 13,2 KV. en esta zona.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los artículos que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 20 de mayo de 1972.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—1.821-D.

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Barcelona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona,