

donde se ubicará el Centro «Divina Pastora», en Monóvar (Alicante), cuya ejecución supondrá la posibilidad de que dicho Centro sea clasificado definitivamente en uno de Educación General Básica, de ocho unidades y en uno de cuatro unidades de Educación Preescolar, con un total de cuatrocientos ochenta puestos escolares.

El expediente ha sido promovido por doña Joaquina Paredes Bravo.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce, de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENENDEZ Y MENENDEZ

2668 REAL DECRETO 3247/1976, de 23 de diciembre, por el que se declara de «interés social preferente» el proyecto de las obras de construcción del Centro «Divino Maestro», sito en el polígono de la Fama, en Murcia.

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social preferente, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia el proyecto de las obras de construcción del Centro «Divino Maestro», sito en el polígono de la Fama, en Murcia, cuya ejecución supondrá la sustitución del antiguo Centro por otro nuevo que cumpla las exigencias de la clasificación y transformación, así como la creación de dos unidades escolares de Educación Preescolar y tres de Formación Profesional, con capacidad para quinientos veinte puestos escolares, y cuyo expediente ha sido promovido por la Madre Herminia Rodríguez Rodríguez, en su condición de Superiora General de la Congregación de R. R. Misioneras del Divino Maestro.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce, de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENENDEZ Y MENENDEZ

2669 REAL DECRETO 3248/1976, de 23 de diciembre, por el que se declara de «interés social» el proyecto de las obras de ampliación del Centro «Sagrado Corazón», en Trujillo (Cáceres).

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos, excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de ampliación del Centro «Sagrado Corazón de Jesús», en Trujillo (Cáceres), cuya ejecución supondrá la posibilidad de que dicho Centro sea clasificado definitivamente en uno de Educación General Básica, de dieciséis unidades con seiscientos cuarenta puestos escolares.

El expediente ha sido promovido por la Madre María de Jesús Manzano Cruzado, en su condición de Superiora General

de la Congregación Religiosa «Hijas de la Virgen de los Dolores», y titular del citado Centro.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce, de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENENDEZ Y MENENDEZ

2670 REAL DECRETO 3249/1976, de 23 de diciembre, por el que se declara de «interés social» el proyecto de las obras de reforma del Centro «Barrufet», en Barcelona.

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de reforma del Centro «Barrufet», en Barcelona, cuya ejecución supondrá la posibilidad de que dicho Centro se adapte a uno de Educación General Básica, de ocho unidades con trescientos veinte puestos escolares.

El expediente ha sido promovido por doña María Luisa Puigardeu Argelich, en su condición de Presidente de la Cooperativa Industrial de Enseñanza Barrufet.

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce, de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a veintitrés de diciembre de mil novecientos setenta y seis.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
AURELIO MENENDEZ Y MENENDEZ

MINISTERIO DE TRABAJO

2671 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, S. A.», y sus trabajadores.

Ilmo. S.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», y su personal;

Resultando que con fecha 14 de enero de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del señor Presidente del Sindicato Nacional de Agua, Gas y Electricidad, con el que remite para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, que fue suscrito previas las negociaciones correspondientes el día 21 de diciembre de 1976 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito informe de la mencionada Presidencia;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y doce de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo Sindical se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario, y que su contenido se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procedente su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Hidroeléctrica de Cataluña, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, que fue suscrito el 21 de diciembre de 1976.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en el artículo catorce, dos, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I. a los efectos oportunos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 18 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE «HIDROELECTRICA DE CATALUÑA, S. A.»

CAPITULO I

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Rige este Convenio en los centros de trabajo e instalaciones de la Empresa radicados en las provincias a las cuales se extiende o pueda extenderse en el futuro su explotación.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se extiende la aplicación de los preceptos del Convenio a la totalidad de los productores de plantilla cuyas relaciones de trabajo vengan sometidas a la Ordenanza de Trabajo en las Industrias de Producción, Transformación, Transporte o Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica, de 30 de julio de 1970.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio surtirá sus efectos desde 1 de enero de 1977.

La duración del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1978, prorrogándose de año en año si una de las partes no lo denuncia con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su terminación o de cualesquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

Art. 4.º Como responsable de la organización del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento crea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del servicio presentes y futuras, sin que con ello se perjudiquen los intereses económicos y reglamentarios del productor. En ningún caso el reajuste de plantillas supondrá resolución del contrato de trabajo.

Art. 5.º La organización de la Empresa, en todas sus manifestaciones, pretende mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio base de la elevación del nivel del productor, en cuya misión se hace necesaria la colaboración más completa del personal, del que se recaba apoyo, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en su tarea.

Es facultad de la Empresa implantar en los puestos y centros de trabajo los controles que tenga por conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

En todo lo relacionado con los artículos cuarto y quinto, y muy especialmente para la supresión de puestos de trabajo, la Empresa tendrá en cuenta el informe del Jurado de Empresa para adoptar la decisión que estime más justa.

CAPITULO III

Clasificación laboral del productor

Art. 6.º Queda sin efecto ni valor alguno el régimen de valoración de puestos de trabajo establecido en los anteriores Convenios.

Art. 7.º Se establece como único sistema de clasificación laboral del productor el de categorías de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica y del presente Convenio.

Art. 8.º Quedan anuladas en la forma que se dirá las categorías y subcategorías siguientes:

- Aspirante a auxiliar técnico del grupo I, Personal técnico.
- Aspirante a auxiliar administrativo del grupo II, Personal administrativo.
- Cuarta categoría especial del grupo I, Personal técnico.
- Encargado de Oficina de la cuarta categoría del grupo II, Personal administrativo.
- Oficial de 1.ª especial de la segunda categoría del subgrupo I del grupo III, Personal operario.

A los productores clasificados en la cuarta categoría especial y en las subcategorías encargado de oficina y oficial de 1.ª especialista, relacionadas en c), d) y e) de este artículo, se les propondrá el pase en fecha anterior al 1 de enero de 1978 a un puesto de trabajo de las categorías 3.ª del grupo I, 3.ª del grupo II y la 1.ª categoría, nivel B, del subgrupo 1.º de profesionales de oficio, del grupo III, respectivamente. La propuesta tendrá efectividad siempre y cuando el productor acepte el nuevo puesto de trabajo y posea la capacitación adecuada para su desempeño o, a su petición, siga el correspondiente cursillo de formación profesional para obtener tal capacitación.

Las categorías y subcategorías relacionadas en c), d) y e) quedarán subsistentes tan sólo para los productores actualmente clasificados en las mismas que no accedan a la categoría o subcategoría superior, según lo previsto en este artículo.

Art. 9.º En el plazo de tres meses la Empresa se compromete a modificar el contenido de los puestos de trabajo de Peón, de tal manera que sus ocupantes merezcan la clasificación de Peones especialistas, con obligación de efectuar la totalidad de las funciones del nuevo puesto. La nueva clasificación surtirá efectos económicos a partir de 1 de enero de 1977.

Art. 10. Queda anulada la categoría «C» del grupo I, Personal técnico.

El productor clasificado en dicha categoría accederá a partir de 1 de enero de 1977 a la categoría primera, nivel superior segundo, del mismo grupo.

Art. 11. Cuantos productores detenten en 31 de diciembre de 1976 dos escalones por encima del escalón mínimo de su categoría o subcategoría según el Convenio precedente, accederán a partir de 1 de enero de 1977 a la categoría o subcategoría inmediata superior.

Art. 12. El productor afectado de capacidad disminuida, a juicio del Servicio Médico, podrá ser destinado a otro puesto de trabajo más acorde con sus aptitudes, conservando el importe de sus percepciones salariales fijadas. Todo ello sin perjuicio de los preceptos vigentes en la materia.

Para aquellos productores de edad avanzada y capacidad disminuida la Empresa procurará acoplarlos a puestos de trabajo acordes con sus posibilidades, sin detrimento de su remuneración.

CAPITULO IV

SECCION 1.ª ASCENSOS

Art. 13. Se establece como base para el ascenso la capacitación y el mérito.

Con independencia de la existencia de vacante, se mantiene el ascenso a categoría o subcategoría por el simple transcurso del tiempo y por el juego de los porcentajes, según los escalafones, de acuerdo con la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Energía Eléctrica.

Establecida por la Dirección de la Empresa la existencia de una vacante, se determinará la categoría que le corresponda y se cubrirá por concurso-oposición o por libre designación de la Empresa, según lo establecido en la Ordenanza de Trabajo. No obstante, la Empresa procurará cubrir en lo posible las vacantes por medio de concurso-oposición, a fin de proseguir con la máxima objetividad la política de promoción establecida. En el supuesto de que, a través del sistema establecido, no se hallare personal idóneo para ocupar la vacante, la Empresa recurrirá a personal reclutado en el exterior, agotando previamente las posibilidades de hallar entre el personal de plantilla el productor adecuado.

Artículo 14. El productor encuadrado en la quinta categoría del grupo II, Personal administrativo, ascenderá a la cuarta categoría, nivel B, del mismo grupo, a los ocho años de su ingreso en la misma, sin que haya lugar, por tanto, a su asimilación según lo previsto en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral.

Art. 15. Al objeto de facilitar el acceso de los productores más antiguos a determinados puestos de trabajo, el 50 por 100 de las vacantes de puestos que se produzcan en las categorías y subcategorías que a continuación se indican se ofrecerán a los productores que ostenten mayor antigüedad en las categorías y subcategorías que también se expresan, siempre y cuando los aspirantes demuestren capacidad para desempeñar correctamente las funciones que correspondan a la vacante o acepten seguir con el necesario aprovechamiento los cursillos de formación profesional adecuados al nuevo puesto.

El 50 por 100 de las vacantes en la subcategoría nivel A de la segunda categoría del subgrupo 1.º de profesionales de oficio, se ofrecerán a productores de la subcategoría nivel B, segunda categoría, subgrupo 1.º. Profesionales de oficio.

El 50 por 100 de las vacantes en la categoría 3.ª o ayudantes del subgrupo 1.º de profesionales de oficio se ofrecerán a productores de la segunda categoría o Peones Especialistas del subgrupo 2.º de peonaje.

El 50 por 100 de las vacantes en la cuarta categoría del Personal técnico se ofrecerán a productores de la quinta categoría, Personal técnico.

La reserva de vacantes en la forma prevista en el párrafo precedente, modifica el régimen de ascensos por el juego consecutivo de turnos de la Ordenanza Laboral en el sentido de que dicho régimen se mantendrá para las vacantes que no estén afectadas por dicha reserva de plazas.

Art. 16. Los concursos-oposición se regirán por las siguientes normas:

En la convocatoria se indicará la composición del Tribunal encargado de juzgarlo, el número de vacantes, las condiciones que deberán reunir los concursantes y el plazo de admisión de las solicitudes para participar en el mismo.

De dicho Tribunal formará parte un representante del Jurado de Empresa o, en su caso, el Enlace Sindical correspondiente. Las pruebas a que deberán someterse los concursantes serán las siguientes:

- Pruebas médicas y psicotécnicas.
- Pruebas de conocimientos básicos.
- Pruebas de conocimientos específicos del puesto de trabajo.

Concurso de méritos (antigüedad, línea directa, premios, sanciones, etc.).

Para las pruebas de conocimientos básicos, el personal dispondrá de los correspondientes programas por niveles, que estarán en todo momento a disposición de éste.

El temario de la prueba de conocimientos específicos del puesto de trabajo se facilitará junto con la convocatoria de cada concurso-oposición.

Serán competencia del Tribunal la determinación del orden de las pruebas y puntuaciones que calificarán los ejercicios.

La elección recaerá en el concursante que obtenga mejor calificación y supere el mínimo de puntuación previamente establecido.

Si para la misma especialidad y categoría se produjera vacante en los seis meses siguientes, la Empresa podrá cubrirla con los opositores de más alta puntuación que habiendo superado el mínimo exigido hubieran quedado sin plaza.

Art. 17. Quedarán dispensados de las pruebas de conocimientos básicos aquellos productores que habiendo realizado los cursos programados por la Empresa para cada uno de los niveles y puestos de trabajo los hayan terminado con aprovechamiento.

Igualmente se eximirá a los opositores de las pruebas psicotécnicas por uno de los siguientes supuestos:

Por haberlas realizado con anterioridad, con ocasión de otro concurso-oposición de la misma naturaleza.

Por haberlas realizado a petición propia como base para su orientación profesional.

A tal efecto, todo productor, en cualquier momento, puede solicitar el correspondiente examen de aptitudes que le sirva de orientación para sus posibilidades de promoción.

SECCION 2.ª INGRESOS

Art. 18. El ingreso del personal procedente del exterior se efectuará en los supuestos contemplados en el artículo 13 de este Convenio.

El período de prueba a que se someterá el personal de nuevo ingreso será el establecido en el artículo 35 de la Ordenanza Laboral.

El período de prueba podrá ser disminuido o renunciado totalmente por la Empresa.

SECCION 3.ª FORMACION

Art. 19. La Empresa seguirá desarrollando el programa de formación profesional actualmente establecido, que alcanzará todos los niveles de los diferentes grupos profesionales, con objeto de proporcionar a los trabajadores la igualdad de oportunidades para la promoción.

Para que los medios empleados puedan dar resultados satisfactorios la Empresa solicita de los productores la más entusiasta colaboración en el cumplimiento y puesta en práctica de las medidas que se adopten para conseguir actualizar sus conocimientos en las técnicas de cada especialidad y mejorar su formación profesional.

CAPITULO V

Régimen económico

SECCION 1.ª PERCEPCIONES DEL PERSONAL

Art. 20. Las percepciones anuales totales brutas correspondientes a cada una de las categorías y subcategorías en el año 1977 serán las que figuran en la tabla anexa número 1.

Art. 21. En 1 de julio de 1977 se actualizará el concepto salario de la tabla anexa aplicando el incremento del índice del costo de la vida para el conjunto nacional en el primer semestre de 1977, cuando dicho incremento exceda del 5 por 100.

Art. 22. Se garantiza al productor en el año 1977 un incremento no inferior al 22 por 100 de sus percepciones salariales periódicas fijas por categoría sobre las que viene cobrando en 31 de diciembre de 1976.

Art. 23. En el año 1978 los niveles retributivos por todos conceptos serán los correspondientes al 1 de enero de 1977, aumentados con la aplicación del incremento del índice del costo de la vida en 1977 para el conjunto nacional, más tres puntos.

Art. 24. En 1 de julio de 1978 se actualizará el concepto salario de la tabla en 1 de enero de 1978, aplicando el incremento

del índice del costo de la vida para el conjunto nacional en el primer semestre de 1978, más dos puntos.

Art. 25. Se garantiza al productor en 1 de enero de 1978 un incremento en sus percepciones salariales fijas por categoría no inferior al resultado de aplicar sobre las de 1 de enero de 1977 el incremento del índice del costo de la vida experimentado en el año 1977 para el conjunto nacional, más tres puntos.

Art. 26. Las percepciones establecidas en los artículos anteriores absorberán, hasta donde alcancen, las percepciones extrasalariales o complementos personales del productor.

Art. 27. Las cantidades anuales previstas en los artículos precedentes representan percepciones por todos conceptos durante el ejercicio correspondiente. Las dos pagas que en concepto de beneficios se abonarán durante el ejercicio corresponden a los resultados del ejercicio anterior.

Art. 28. Las percepciones anuales que correspondan al productor por virtud de lo establecido en la presente Sección se cobrarán en 18 pagas iguales, que corresponden: En cuanto a doce, a las mensualidades ordinarias; cuatro, a las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre, y dos, a la participación en beneficios.

Cada una de dichas pagas continuará poseyendo la concepción laboral reglamentaria a todos los efectos.

Se conviene que la gratificación del mes de marzo se satisfará al personal el día 15 de febrero.

Las pagas correspondientes a la participación en beneficios se satisfarán los días 1 de los meses de abril y junio.

Art. 29. Cuando el dividendo bruto que perciban los accionistas de la Empresa exceda del 13 por 100, la participación en beneficios del personal quedará incrementada en media mensualidad, que se satisfará dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la Junta general de accionistas aprobatoria de las cuentas del ejercicio.

SECCION 2.ª AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 30. El actual sistema de aumentos por antigüedad a base de quinquenios, queda refundido y sustituido por el de trienios o períodos de tres años de antigüedad en la Empresa, en cuantía de 445 pesetas brutas.

Dicha cantidad será percibida mensualmente y con ocasión del cobro de cada una de las gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre, así como en las dos pagas correspondientes a la participación en beneficios.

Siendo el presente régimen de antigüedad más favorable que el establecido en la Ordenanza de Trabajo vigente, sustituye a éste en su totalidad, quedando suprimido, por tanto, cualquier otro aumento de este carácter por razón del transcurso del tiempo.

Art. 31. A todos los efectos se estimará como antigüedad del productor la que conste en el escalafón.

Art. 32. A partir de la fecha en que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años dejará de devengar nuevos aumentos por antigüedad.

Art. 33. El devengo de los aumentos por antigüedad se efectuará por semestres naturales, entendiéndose por semestre natural el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Por tanto, el productor que cubriere el período de tres años de antigüedad en el transcurso del semestre natural iniciará su percibo a partir del inicio del semestre.

Art. 34. El importe correspondiente a los trienios que el productor acredite se devengará a partir del 1 de enero de 1977.

Sucesivamente, a partir de 1 de enero de 1977 se irán devengando los futuros trienios, en la forma prevista en el artículo 33.

Art. 35. Los productores que a partir de 1 de enero de 1977 cumplan veinticinco años de antigüedad en la Empresa recibirán un premio equivalente a la dozava parte de sus percepciones anuales fijas. Los que en iguales circunstancias cumplan cuarenta años de antigüedad recibirán un premio equivalente a la sexta parte de sus percepciones anuales fijas.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 36. En uso de la facultad que concede el artículo sexto del Decreto número 2380/1973, de 17 de agosto, promulgado en el «Boletín Oficial del Estado» del 4 de octubre del propio año, en virtud del cual se autoriza a pactar un régimen de cálculo del precio de las horas extraordinarias distinto al establecido en dicho precepto legal, se conviene lo siguiente:

El valor sin recargo de las horas extraordinarias que realice el productor será para el año 1977 el que se fija en la tabla correspondiente.

En el año 1978, a la citada tabla, el incremento del costo de la vida para el conjunto nacional en 1977, más tres puntos, le será aplicado.

Art. 37. Se insiste en las exhortaciones y prevenciones que se hicieron en los Convenios precedentes al objeto de lograr la reducción al máximo de horas de prestación de servicios de orden extraordinario por el personal, a los fines de obtener

una mayor justicia distributiva en la política salarial y con el propósito de evitar al productor el mayor número posible de horas extraordinarias de trabajo.

SECCION 4.ª DIETAS

Art. 38. A efectos del percibo de dietas, el personal de zona a que se refiere la Ordenanza de Trabajo en su artículo 20, apartado B, epígrafe b), percibirá en 1977 la cantidad de 225 pesetas en los casos en que trabaje bajo horario discontinuo y, con arreglo a precepto reglamentario, devengue: dieta por comida.

Se considera personal de zona a los productores del grupo profesional obrero adscrito a brigadas cuya misión es desplazarse para la ejecución de una tarea, a los lugares que le son señalados. Se hallan entre tales productores los que prestan sus servicios en las brigadas de la red aérea y subterránea y de estaciones transformadoras de distribución Barcelona, los adscritos a las brigadas de líneas de alta tensión, de mantenimiento de subestaciones y de distribución exterior de las delegaciones, etc.

Art. 39. Los productores no comprendidos en la denominación anterior o de zona y aquellos otros que siendo de zona trabajen bajo horario de trabajo continuo percibirán las dietas que se señalan en el cuadro anexo número 2, para lo cual se clasificará el personal en los dos grupos que se relacionan en el mismo.

Cuando la dieta obedezca a desplazamientos de duración superior a veinticuatro horas se devengará la dieta del grupo primero del cuadro anexo.

Se entiende por dieta alimenticia completa la devengada por los conceptos de desayuno, comida y cena en el mismo lugar de permanencia del productor.

Art. 40. Cuando el productor trabaje bajo régimen de jornada continuada devengará dieta de comida cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, por lo menos, una hora después de la establecida.

El personal de turno de operación que por razón de un servicio extraordinario prolongue su jornada de trabajo de las seis a las catorce horas o de las catorce a las veintidós, durante una hora o más percibirá dieta de comida o cena.

Art. 41. En los supuestos en que la Ordenanza de Trabajo o el Reglamento de Régimen Interior hagan alusión a dietas equivalentes a un porcentaje determinado se entenderá que se refiere a la dieta fija correspondiente mencionada en el cuadro de dietas de este capítulo.

Art. 42. El régimen de dietas pactado sustituye plenamente al establecido por la Ordenanza de Trabajo, ya que se considera que las condiciones económicas de este Convenio resultan en su conjunto más beneficiosas, y como consecuencia absorben y compensan cualquier situación individual, aunque considerada aisladamente sea más favorable.

Art. 43. En 1978 las dietas a que la presente Sección se refiere se aumentarán con el incremento del índice del costo de la vida para el conjunto nacional en 1977, más tres puntos.

SECCION 5.ª PLUSES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 44. Queda sin efecto y se anula el plus de productividad del artículo 39 del anterior Convenio.

SECCION 6.ª BOLSA DE VACACIONES

Art. 45. Se establece una bolsa de vacaciones de 13.000 pesetas anuales brutas.

Para 1978 dicha cantidad se aumentará en el incremento del índice del costo de la vida para el conjunto nacional en 1977, más tres puntos.

Para el percibo de la bolsa será necesario que el productor tenga intención de realizar y realice un período de vacaciones ininterrumpido no inferior a quince días naturales o haya disfrutado ya de quince días de vacaciones no seguidos.

El percibo de la bolsa deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes al momento del inicio de las vacaciones de quince días ininterrumpidos o después de efectuados los quince días de vacaciones no seguidos.

SECCION 7.ª PLUS DE TURNICIDAD

Art. 46. Dada la estructura de la escala salarial con la desaparición de los niveles de valoración y la adecuación a determinado número de categorías, ello ha comportado la desaparición de la base de cálculo de los pluses, que contemplaba la compensación de determinado tipo de molestias, entre ellas la de turnicidad.

Con objeto de actualizarlo se incrementará el valor vigente en el 21 por 100 a partir de 1 de enero de 1977, procediéndose a un estudio durante un plazo que se fija en cuatro meses para adaptarlo a la nueva estructura.

Cuando por decisión de la Empresa o por disminución de las aptitudes físicas, reconocidas y prescritas por el Servicio

Médico de Empresa, el trabajador se vea obligado a cambiar de puesto de trabajo y como consecuencia no devengue el plus de turnicidad, continuará, a título personal, percibiendo el importe del plus, sin variación en su cuantía, en los siguientes porcentajes:

A los cinco años de antigüedad en la percepción del plus, el 25 por 100 de la cuantía del mismo en aquel momento.

Por cada año que exceda de los cinco años en la percepción, un 5 por 100 más, hasta alcanzar a los veinte años el reconocimiento de tal derecho en su 100 por 100.

Dicho complemento a título personal podrá ser absorbido y compensado hasta donde alcance en los supuestos en que en la nueva ocupación devengue otro plus, complemento salarial o percepciones salariales superiores a las que venía cobrando en el servicio de turno.

SECCION 8.ª

Art. 47. Al productor que cobre prestaciones por «Protección a la familia» de la Seguridad Social se le garantizan unas percepciones netas anuales de 400.000 pesetas. Para el cómputo de tales percepciones se tomarán en consideración los conceptos de salario y antigüedad.

Si concluida la anualidad el productor que se hallare en los citados supuestos no alcanzare los referidos ingresos, le será satisfecha la diferencia hasta alcanzar la expresada cifra.

SECCION 9.ª ABSORCION Y COMPENSACION

Art. 48. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones legales actualmente vigentes y las incluidas en el anterior Convenio Colectivo.

Las nuevas mejoras económicas absorben y compensan las que hasta ahora disfrutaba el personal, y a su vez serán absorbidas o compensables con cualquier aumento futuro en las retribuciones, sea cual fuera su forma, carácter o concepto que adopten, aun cuando tengan su origen en disposiciones del Ministerio de Trabajo; Ministerio de Industria, Reglamentaciones Laborales, acuerdos administrativos, sindicales o de cualquier clase. También compensarán cualquier incremento que en el futuro se pudiera establecer en virtud de disposición oficial o por cualquier resolución que en su día pueda dictarse.

Subsiste la supresión de los conceptos a que se refiere el párrafo tercero del artículo 42 del Convenio Colectivo Sindical de esta Empresa, aprobado por la Dirección General de Trabajo en 26 de diciembre de 1974.

CAPITULO VI

Jornada y horario de trabajo

Art. 49. La jornada de trabajo continuará siendo de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo.

A fin de cubrir las necesidades del servicio público fuera del horario normal de trabajo, podrán establecerse los turnos o retenes que la Empresa estime convenientes.

Art. 50. Dentro del régimen de la jornada establecida, continuada o fraccionada, será facultad de la Empresa la determinación del horario, una vez oído el Jurado de Empresa y sujetándose al cumplimiento de los preceptos vigentes.

El personal del grupo profesional III de operarios que trabajen en régimen de jornada discontinua, habida cuenta de las especiales condiciones que concurren en el desarrollo de su tarea, prestará su trabajo bajo el horario que se estime adecuado al servicio, de acuerdo en cada momento con los propios interesados y su representación sindical.

Art. 51. El personal que trabaje en régimen de turnos continuará prestando sus servicios bajo el mismo horario que actualmente posee, con devengo como extraordinarias de aquellas horas trabajadas que excedan de la jornada de trabajo pactada.

La Empresa podrá reajustar los cuadros de turno al objeto de alcanzar la jornada de trabajo semanal pactada, de acuerdo con el personal afectado y su representación sindical.

Art. 52. En atención a la naturaleza del servicio público y permanente que presta la Empresa, el personal de turno vendrá obligado a mantener su régimen actual con la compensación que se establece en el primer párrafo del artículo anterior.

Art. 53. Cuando el productor deba incorporarse para la realización de su trabajo en lugares situados dentro del municipio en que se halle su residencia laboral, el espacio de tiempo invertido en el desplazamiento para llegar al lugar de trabajo y para regresar del mismo no se considerará que forma parte de la jornada de trabajo, por cuyo motivo el productor deberá cumplir íntegramente la jornada y horario de trabajo establecidos. Ello sin perjuicio de la existencia de puestos de trabajo que lleven implícito en régimen normal el desplazamiento fuera del municipio.

CAPITULO VII

Quebranto de moneda

Art. 54. El quebranto de moneda, a que se refiere la Ordenanza Laboral vigente de 30 de julio de 1970, se fija en la siguiente cantidad: 6.050 pesetas anuales netas.

Por excepción, el productor que lleva a cabo con habitualidad el cobro de recibos en el domicilio del abonado y esté clasificado como Cobrador-Lector percibirá dicho quebranto en cuantía de 8.470 pesetas anuales netas.

CAPITULO VIII

Vacaciones

Art. 55. La vacación anual retribuida del productor será la siguiente:

Productores con antigüedad inferior a cinco años de servicios: Veinte días naturales.

Productores con antigüedad comprendida entre cinco y quince años de servicios: Veinticinco días naturales.

Productores con antigüedad superior a quince años de servicios: Treinta días naturales.

Las vacaciones deberán efectuarse por períodos no inferiores a siete días de duración, salvo que las necesidades del servicio exijan para casos determinados un fraccionamiento mayor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tal fraccionamiento podrá otorgarse al productor cuando acredite la existencia de causa que lo justifique.

Art. 56. A partir de 1 de enero de 1978, el personal con antigüedad inferior a cinco años de servicios disfrutará de una vacación de veinticinco días naturales y de treinta días naturales el personal con antigüedad igual o superior a cinco años.

CAPITULO IX

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 57. La lucha contra el accidente de trabajo requiere la participación activa del trabajador, quien, a través de sus órganos representativos o de la estructura jerárquica, debe proponer y estudiar las medidas apropiadas a fin de prever cada uno de los riesgos de accidente, de acuerdo con los preceptos establecidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de mayo de 1971.

La Empresa, siguiendo la política ya iniciada de prevención de accidentes de trabajo, dedicará a estas funciones al personal técnico y los medios necesarios que aseguren una sólida atención y resolución de cuantos problemas se detectan al respecto.

CAPITULO X

Grupo de Empresa

Art. 58. El desenvolvimiento de las actividades que competen al Grupo de Empresa, en el orden deportivo, artístico y cultural de los productores, exige una aportación económica de la Empresa hasta la cantidad de 80.000 pesetas mensuales.

Periódicamente la Agrupación presentará a la Dirección un programa de actividades y rendirá cuentas de administración, teniendo debidamente informado al Jurado de Empresa.

CAPITULO XI

Fondo de Previsión Social

Art. 59. Se mantiene el Fondo de Previsión Social, creado por virtud del contenido del artículo 47 del Convenio de 13 de enero de 1968, cuyo destino es cubrir las necesidades apremiantes del productor que escapen a toda solución con medios ordinarios o que supongan evidentes trastornos en la economía familiar del interesado.

Las necesidades del productor podrán ser cubiertas por medio de préstamos a cargo del Fondo, con o sin interés, y de donativos.

Art. 60. El Fondo se mantendrá con la cantidad de 700.000 pesetas por cada ejercicio económico completo.

Art. 61. El Fondo será administrado por una Comisión Mixta, que presidida por la persona designada por la Dirección se compondrá de cuatro miembros: dos representando al Jurado de Empresa y Enlaces y otros dos a la propia Empresa.

La Comisión se reunirá periódicamente y rendirá cuentas de administración a la Empresa mensualmente.

CAPITULO XII

Previsión

SECCION 1.ª JUBILACIONES

Art. 62. Cuantos productores posean una antigüedad en la Empresa de veinte o más años de servicio y se jubilen una

vez cumplidos los sesenta y cinco años y antes de cumplir los sesenta y seis, percibirán una mejora de su pensión de jubilación equivalente a la diferencia entre los conceptos A) y B), a continuación definidos:

El concepto A) equivale a la suma de las siguientes percepciones del productor en el año inmediato anterior a la fecha de su jubilación: Salario, el llamado complemento extrasalarial, aumento por antigüedad, gratificaciones de marzo, julio, octubre y diciembre y participaciones en beneficios.

El concepto B) equivale al salario regulador anual utilizado por la Mutualidad Laboral para el cálculo de la pensión.

Del cómputo de retribuciones salariales anuales se excluirán, por tanto, las prestaciones por protección a la familia (antiguo plus familiar), la prestación denominada asistencia familiar que algunos productores perciben, las horas extraordinarias, el plus de trabajo nocturno, las primas, pluses y en general las demás percepciones de carácter extrasalarial.

Entre los sesenta y seis y los sesenta y siete años se percibirá un 85 por 100 de la indicada diferencia; entre los sesenta y siete y los sesenta y ocho años, un 75 por 100, continuando de esta forma la reducción del porcentaje en diez centésimas por cada año más de edad del productor jubilado.

La mejora de pensión así calculada se satisfará a los jubilados por dozavas partes, pagaderas cada una mensualmente.

A los jubilados de la Empresa que tengan percepciones por pensión y mejora de pensión inferiores a 180.000 pesetas anuales se les garantiza la expresada cantidad anual de 180.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

SECCION 2.ª VIUDAS

Art. 63. A las viudas de productores fallecidos en activo en la Empresa o de jubilados en la misma que tengan pensiones de viudedad inferiores a 90.000 pesetas anuales se les garantiza la expresada cantidad anual de 90.000 pesetas, a cuyo efecto la Empresa cubrirá la diferencia.

SECCION 3.ª SEGURO DE VIDA

Art. 64. El seguro de vida establecido seguirá rigiéndose por las mismas normas que hasta el presente, haciéndose cargo la Empresa desde 1 de enero de 1977 de las primas hasta un capital de 250.000 pesetas.

SECCION 4.ª BONIFICACION EN EL SUMINISTRO ELECTRICO A LAS VIUDAS

Art. 65. Se mantiene en favor de las viudas de productores de la Empresa que perciban pensión de viudedad de la Mutualidad Laboral de la Empresa y que reúnan las condiciones a que se refiere el artículo 23 de la vigente Ordenanza de Trabajo la tarifa especial en el consumo de energía eléctrica que se aplica a los empleados y jubilados de la Empresa, siempre y cuando se sometan a las normas establecidas para dicha clase de suministros.

CAPITULO XIII

Otras atenciones

SECCION 1.ª PREMIOS DE NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 66. Los productores con una antigüedad mínima de un año en la Empresa percibirán un premio de 12.100 pesetas al contraer matrimonio, siempre y cuando con dicho motivo hayan asimismo percibido premio de nupcialidad de la Mutualidad Laboral.

El percibo de dicho premio es incompatible con la indemnización a que se refiere el epígrafe b) del artículo 69 de la Ordenanza de Trabajo vigente.

Art. 67. Se establece para el personal de plantilla un premio de 8.050 pesetas por el natalicio de un hijo, siempre y cuando con dicho motivo se haya asimismo percibido premio de natalidad de la Mutualidad Laboral.

En el caso de que los padres del recién nacido sean ambos productores de la Empresa, el premio de natalidad corresponderá a uno sólo de los cónyuges y no a ambos.

SECCION 2.ª SERVICIO MILITAR

Art. 68. El productor con una antigüedad mínima de un año percibirá durante el periodo de tiempo en que preste el servicio militar obligatorio el 45 por 100 de su retribución anual, abonable por dozavas partes. Esta prestación es incompatible con la prevista en el artículo 70 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

Siempre que las obligaciones militares permitan al trabajador asistir a sus tareas durante dos o más horas consecutivas diarias, dentro de la jornada que tenga establecida la Empresa, tanto ésta como el trabajador podrán exigir el cumplimiento de sus respectivas obligaciones laborales en consonancia con el tiempo disponible.

En tal caso, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario correspondiente a las horas trabajadas; pero esta cantidad, sumada a la que cobre en virtud de lo dispuesto en el presente artículo, no podrá en ningún caso rebasar el sueldo que el trabajador tuviese asignado.

CAPITULO XIV

Art. 69. Cuando en el presente Convenio se hace referencia a cantidades y cifras tanto en los escalados y cuadros anexos, como en el articulado del mismo, se entienden brutas, excepto en aquellos casos en que se mencionan como netas.

CAPITULO XV

Disposiciones finales

Art. 70. El presente Convenio Colectivo modifica, durante su vigencia, los preceptos que regulan las materias que en el

mismo se prevén. En todo lo no previsto regirán las normas y disposiciones vigentes.

Art. 71. Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen una unidad indivisible, por lo cual quedará el mismo nulo y sin efecto alguno si no fuere aprobado por la Superioridad en su íntegro contenido.

Art. 72. Las dudas que pudieran surgir en la interpretación o ejecución de este Convenio será resueltas por una Comisión, que se constituirá por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos miembros del Jurado, bajo la Presidencia del Presidente o Jefe nacional de nuestro Sindicato o persona por él delegada, residente en el territorio al que se extiende nuestra explotación.

Art. 73. El presente Convenio ha sido posible gracias a una importante aportación económica de la Empresa. Ello, aunque represente un sustancial incremento de sus gastos, no podrá tener otra repercusión en los precios que aplique que la que proceda a través de la revisión del sistema de tarifas previsto en la legislación vigente.

ANEXO NUMERO 1

Percepciones para 1977

(Brutas)

Grupo	Sub.	Categoría	Subclasificación	Salario	Bolsa vacaciones	Total
I	—	1. ^a	Técnico superior especial	994.500	13.000	1.007.500
I	—	1. ^a	Técnico superior 1. ^a	880.000	13.000	893.000
I	—	1. ^a	Técnico superior 2. ^a	780.000	13.000	793.000
I	—	2. ^a	Técnico nivel A	702.000	13.000	715.000
I	—	2. ^a	Técnico nivel B	643.500	13.000	656.500
I	—	3. ^a	Técnico	585.000	13.000	598.000
I	—	4. ^a	Técnico especial	526.500	13.000	539.500
I	—	4. ^a	Técnico	526.500	13.000	539.500
I	—	5. ^a	Técnico	471.900	13.000	484.900
II	1. ^a	1. ^a	Administrativo superior especial	994.500	13.000	1.007.500
II	1. ^a	1. ^a	Administrativo superior 1. ^a	880.000	13.000	893.000
II	1. ^a	1. ^a	Administrativo superior 2. ^a	780.000	13.000	793.000
II	1. ^a	2. ^a	Administrativo nivel A	702.000	13.000	715.000
II	1. ^a	2. ^a	Administrativo nivel B	643.500	13.000	656.500
II	1. ^a	3. ^a	Administrativo	585.000	13.000	598.000
II	1. ^a	4. ^a	Encargado de Oficina	526.500	13.000	539.500
II	1. ^a	4. ^a	Oficial nivel A	526.500	13.000	539.500
II	1. ^a	4. ^a	Oficial nivel B	471.900	13.000	484.900
II	1. ^a	5. ^a	Auxiliar administrativo	429.000	13.000	442.000
II	2. ^a	Esp.	Encargado de Cobradores-Lectores	471.900	13.000	484.900
II	2. ^a	Esp.	Conserjes	471.900	13.000	484.900
II	2. ^a	Esp.	Encargado de Almaceneros	471.900	13.000	484.900
II	2. ^a	1. ^a	Mecanógrafa	429.000	13.000	442.000
II	2. ^a	1. ^a	Telefonista	471.900	13.000	484.900
II	2. ^a	2. ^a	Cobrador-Lector	429.000	13.000	442.000
II	2. ^a	2. ^a	Almacenero	429.000	13.000	442.000
II	2. ^a	3. ^a	Portero y Ordenanza	429.000	13.000	442.000
II	2. ^a	3. ^a	Guarda, Vigilante y Sereno	429.000	13.000	442.000
III	1. ^a	1. ^a	Encargado de 1. ^a especial	585.000	13.000	598.000
III	1. ^a	1. ^a	Nivel A	546.000	13.000	559.000
III	1. ^a	1. ^a	Nivel B	534.300	13.000	547.300
III	1. ^a	2. ^a	Oficial de 1. ^a especial	526.500	13.000	539.500
III	1. ^a	2. ^a	Oficial nivel A	526.500	13.000	539.500
III	1. ^a	2. ^a	Oficial nivel B	471.900	13.000	484.900
III	1. ^a	3. ^a	Ayudante	429.000	13.000	442.000
III	2. ^a	1. ^a	Encargado de Peones	448.500	13.000	461.500
III	2. ^a	2. ^a	Peón Especialista	421.500	13.000	434.500
III	2. ^a	3. ^a	Peón	380.000	13.000	403.000
IV	—	1. ^a	Jurd.º Sant.º y A. C. Sup. Espec.	994.500	13.000	1.007.500
IV	—	1. ^a	Jurd.º Sant.º y A. C. Sup. 1. ^a	880.000	13.000	893.000
IV	—	1. ^a	Jurd.º Sant.º y A. C. Sup. 2. ^a	780.000	13.000	793.000
IV	—	2. ^a	Jurd.º Sant.º y A. C. nivel A	702.000	13.000	715.000
IV	—	2. ^a	Jurd.º Sant.º y A. C. nivel B	643.500	13.000	656.500
IV	—	3. ^a	Jurd.º Sant.º y A. C.	585.000	13.000	598.000

Cuadro de dietas

Grupo	Categorías	Desayuno	Comida	Cena	Habitación	Dieta completa
1.º	Técnico segunda categoría	67	303	282	303	931
	Técnico tercera categoría					
	Administrativo, subgrupo primero, segunda categoría					
	Administrativo, subgrupo primero, tercera categoría					
J. S. y de A. C. segunda y tercera categorías.						
2.º	Resto categorías	59	273	251	275	811

Dieta zona: 225 pesetas.

1 de enero de 1977

Tabla valor horas extraordinarias (sin recargo)

Denominación categorías	Trienios 0	Trienios 1	Trienios 2	Trienios 3	Trienios 4	Trienios 5
Técnico 1.ª C	213,78	220,54	230,19	236,95	243,71	253,68
Técnico 2.ª nivel A	191,78	198,54	207,87	214,63	221,39	231,05
Técnico 2.ª nivel B	181,78	193,54	207,87	214,63	221,39	231,05
Técnico 3.ª	171,53	178,29	187,32	194,08	200,84	210,22
Técnico 4.ª especial	161,41	168,17	177,06	183,82	190,58	199,82
Técnico 4.ª	151,29	158,05	166,80	173,56	180,32	187,08
Técnico 5.ª	136,11	142,87	151,39	158,15	164,91	173,78
Administrativo 2.ª nivel A	191,78	198,54	207,87	214,63	221,39	231,05
Administrativo 2.ª nivel B	191,78	198,54	207,87	214,63	221,39	231,05
Administrativo 3.ª	171,53	178,29	187,32	194,08	200,84	210,22
Encargado oficina	161,41	168,17	177,06	183,82	190,58	199,82
Oficial nivel A	151,29	158,05	166,80	173,56	180,32	187,08
Oficial nivel B	136,11	142,87	151,39	158,15	164,91	173,78
Auxiliar administrativo	120,93	127,69	135,99	142,75	149,51	156,16
Encargado Cobrador-Lector	136,11	142,87	151,39	158,15	164,91	173,78
Conserje	114,84	121,60	129,83	136,59	143,35	151,92
Encargado Almacenero	125,99	132,75	141,13	147,89	154,65	163,37
Mecanógrafa	120,93	127,69	135,99	142,75	149,51	156,16
Telefonista	120,93	127,69	135,99	142,75	149,51	156,16
Cobrador-Lector	115,86	122,62	130,86	137,62	144,38	152,97
Almacenero	105,74	112,50	120,58	127,34	134,10	140,86
Portero y Ordenanza	104,74	111,50	119,56	126,32	133,08	141,51
Guarda y Vigilante	95,74	102,50	110,44	117,20	123,96	132,25
Botones	50,28	57,04	—	—	—	—
Encargado 1.ª especial	151,07	157,83	166,58	173,34	180,10	186,57
Primera categoría nivel A	139,71	146,47	155,04	161,80	168,56	177,48
Primera categoría nivel B	139,71	146,47	155,04	161,80	168,56	177,48
Oficial 1.ª especial	137,25	144,01	152,55	159,31	166,07	174,95
Oficial nivel A	135,48	142,24	150,76	157,52	164,28	173,13
Oficial nivel B	118,53	123,29	131,53	138,29	145,05	153,65
Ayudante	109,44	116,20	124,35	131,11	137,87	144,63
Aprendiz primer año	53,52	—	—	—	—	—
Encargado de Peones	104,44	111,20	119,27	126,03	132,79	141,21
Peón especialista	95,74	102,50	110,44	117,20	123,96	132,25
Peón	87,04	93,80	101,62	108,38	115,14	123,30

Por cada trienio más acreditado sobre los indicados en la tabla, los valores se incrementarán en pesetas 6,76.

2672

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), y su personal.

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, Sociedad Anónima» (FEMSA), y su personal, y

Resultando que con fecha 8 de enero de 1977 tuvo entrada

en esta Dirección General escrito del Sindicato Nacional del Metal, con el que remite para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.», y su personal, que fue suscrito por las partes, previas las negociaciones correspondientes, el día 31 de octubre de 1976 por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose al referido escrito acta de aprobación suscrita unánimemente por los Vocales de la Comisión Deliberadora.

Considerando que esta Dirección General es competente para