

7034

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Sociedad Anónima «Electro-Mica».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Sociedad Anónima «Electro-Mica», y

Resultando que la Delegación de Trabajo de Barcelona, con escrito de 14 de febrero del año en curso, ha remitido el texto del expresado Convenio, por ser éste de ámbito interprovincial, que fue suscrito por la Comisión Deliberante el 31 de diciembre de 1976, acompañando actas de las negociaciones y de otorgamiento;

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

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

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo 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 halla en concordancia con lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, por lo que se estima procede su homologación;

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

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Sociedad Anónima «Electro-Mica», suscrito el día 31 de diciembre de 1976.

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

Tercero.—Que se comunique esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberante, a la que se hará saber que, con arreglo al artículo decimocuarto, dos, de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 25 de febrero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA SOCIEDAD ANONIMA ELECTRO-MICA

I. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Definición.*—El presente Convenio afectará a todos los empleados que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa «S. A. Electro-Mica», siendo suficiente su vinculación a la misma mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidos de las condiciones pactadas los altos cargos de Dirección, Delegados y Jefaturas de Departamento.

II. PERIODO DE APLICACION

Art. 2.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1977, una vez haya sido aprobado por la autoridad laboral, y terminará el 31 de diciembre de 1978.

Art. 3.º *Denuncia.*—Cualesquiera de las partes podrán pedir, en la forma legalmente establecida, la rescisión o revisión del presente Convenio con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o de cualesquiera de sus prórrogas.

III. GARANTIA

Art. 4.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas de cualquier clase.

Respecto a las económicas, serán computadas en su conjunto.

IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 5.º *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos sus aspectos, mano de obra, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que se dispongan.

Por consiguiente, son facultades inherentes a la Dirección de la Empresa:

a) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigidos, según se estime aconsejable dadas las necesidades generales de la Empresa o

las específicas de un determinado departamento, sección o puesto de trabajo.

b) La adjudicación de las tareas y elementos precisos para la saturación de los puestos de trabajo, al objeto de conseguir el máximo rendimiento.

c) La fijación de normas de calidad y técnicas de trabajo, así como de comportamiento para todo el personal que por razón del mismo se relacione con el exterior.

d) La exigencia del buen uso y trato responsable de la maquinaria, mobiliario, útiles y vehículos encomendados al personal.

e) El cambio de puestos de trabajo y la redistribución del personal, dentro del mismo centro laboral, se efectuará siempre por exigencias de organización de trabajo, sin que ello pueda representar disminución alguna de su salario contractual, ni de categoría. En tal caso, el empleado afectado quedará sujeto al horario de trabajo que se practique en su nuevo destino.

f) El mantenimiento del orden y disciplina del trabajo dentro del recinto de la Empresa.

g) El establecimiento de incentivos totales o parciales en lo que respecta a los puestos o secciones de trabajo.

Art. 6.º *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a la representación social acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los empleados la especificación de las tareas asignadas a cada categoría y puesto de trabajo.

c) Establecer y redactar las fórmulas para los cálculos de salario en forma clara y sencilla, conforme a las disposiciones que regulan la materia.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier empleado encaminada a mejorar y perfeccionar la rentabilidad en su puesto de trabajo.

e) Evitar que se produzcan en la Empresa abusos de autoridad en todos sus niveles.

Art. 7.º *Clasificación de los puestos de trabajo.*—En el plazo de un año, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se procederá a calificar y clasificar los diferentes puestos de trabajo. A estos efectos queda constituida una comisión compuesta por dos representantes de la Empresa e igual número por parte de la representación social, asesorados en todos los casos por los respectivos Jefes laborales.

Art. 8.º *Trabajos de categoría superior.*—Cuando a un empleado se le pasa a un puesto de categoría superior y permanezca en él durante tres meses consecutivos, le quedará consolidada la misma, percibiendo desde el primer día el salario correspondiente a la nueva categoría, aunque no llegara a consolidarse. No obstante, no quedará consolidada la nueva categoría cuando se trate de suplir ausencias por servicio militar, enfermedades y accidentes, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Queda exceptuado el personal de mando, cuyo período de formación será convenido entre el interesado y la Dirección de la Empresa.

V. MOVIMIENTO DE PERSONAL

Art. 9.º *Ingresos y periodo de prueba.*—1. A todo ingreso de personal de SAEM corresponderá un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el grupo profesional de Técnicos titulados ni de tres meses para los demás empleados, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de dos semanas. La Empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. La situación de incapacidad laboral transitoria autoriza a interrumpir el periodo de prueba, siempre que se produzca acuerdo por escrito de ambas partes.

2. Durante el periodo de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo sin que tal decisión dé lugar a indemnización.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computando el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado.

Art. 10. *Ceses y plazos de preaviso.*—Los productores que deseen cesar en el servicio de la Empresa deberán dar los siguientes plazos de preaviso:

Personal no cualificado, Subalternos y Obreros: Quince días.
Personal cualificado, Técnicos, Administrativos y Viajantes: Un mes.

Jefes técnicos y administrativos: Dos meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Art. 11. *Ascensos y provisión de vacantes.*—Los ascensos y provisión de vacantes se efectuarán de acuerdo con las normas siguientes:

a) Puestos de jefatura.—Se cubrirán por libre designación de la Empresa, entre su propio personal en primera instancia. De no existir personal adecuado, podrá recurrirse al exterior.

b) Resto de puestos.—Se cubrirán mediante las oportunas pruebas de aptitud, entre el personal de categoría inmediata inferior y de no superar las pruebas o existir candidatos entre las categorías inmediatamente inferiores.

c) Cuando un empleado lleve cinco años consecutivos de Auxiliar administrativo, pasará, automáticamente, a Oficial de segunda.

Art. 12. *Pruebas de aptitud.*—Para cualificar las mismas se nombrará, en cada caso, una Comisión de dictamen, compuesta por el Jefe laboral correspondiente, el Jefe del Departamento de Personal y un miembro de la representación social.

VI. REGIMEN SALARIAL

Art. 13. *Retribución.*—Las retribuciones se componen de un salario base y de un plus de Convenio. Además, la Empresa podrá conceder un plus voluntario a cualesquiera de sus productores que considere merecedores de ello, plus que podrá ser regularizado «ad personam» en posibles cambios de categoría que puedan producirse.

Art. 14. *Salario base.*—Se considera salario base el que figura como tal en el anexo número 1, significándose que este salario base no tiene relación alguna, por ningún concepto, con el llamado salario base de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Art. 15. *Plus Convenio.*—Se conceptuará como plus Convenio la cantidad que como tal figura en el anexo número 1, la cual también se percibirá en período de vacaciones.

Art. 16. *Extensión del plus Convenio.*—Este plus Convenio compensa y comprende de manera especial los siguientes conceptos:

a) El plus de transporte, regulado por Orden ministerial de 24 de septiembre de 1958, y disposiciones concordantes.

b) El plus de distancia, regulado por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio de 1958.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—En el anexo número 2 del presente Convenio se detallan los recargos que se establecen para las horas extraordinarias, así como los conceptos salariales computables a todos los efectos.

Art. 18. *Vinculación a la Empresa (trienios).*—El plus o premio de antigüedad en la Empresa queda fijado en la cuantía que para cada una de las respectivas categorías se señala en el anexo número 3.

En relación con esta cuantía, el personal que percibiera en la actualidad cantidades superiores por el concepto de antigüedad, la diferencia existente a su favor le quedará consolidada como plus voluntario no absorbible.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal de Sociedad Anónima «Electro-Mica» percibirá cada año cuatro gratificaciones extraordinarias, haciéndose constar, a los efectos de aclaración, equiparación y tenida en cuenta que las dos gratificaciones extraordinarias no oficiales, como son las de marzo y octubre, no representan concesión ni mejora alguna de la Empresa, por haberse formado sus importes a base de desglosar las cantidades precisas de los sueldos anuales de cada empleado, convirtiéndolos en dieciséis mensualidades.

Dichas gratificaciones se abonarán dentro de la primera quincena de marzo, 18 de julio, primera quincena de octubre y Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad, entendiéndose como tal el sueldo base, el plus Convenio, el Plus voluntario y la antigüedad cuando los haya. La liquidación de estas gratificaciones se efectuará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa.

A efectos de prorrateo, se considerará que la gratificación de marzo corresponde al primer trimestre; de 18 de julio, al segundo trimestre; la de octubre, al tercer trimestre, y la de Navidad, al cuarto trimestre.

Art. 20. *Redondeo devengos.*—La Empresa abonará a sus empleados los sueldos de modo que el total carezca de fracción de pesetas, que se redondeará por exceso en favor de los mismos.

Art. 21. *Servicio militar.*—El personal que esté prestando el servicio militar percibirá las gratificaciones extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.

En cuanto a los demás aspectos laborales se estará a lo dispuesto en el artículo 41 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Art. 22. *Dote por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

1.ª Continuar trabajando al servicio de la Empresa.

2.ª Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y superior a tres.

3.ª Optar por rescindir su contrato, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

Art. 23. *Salario de vacaciones.*—Durante el período de las vacaciones anuales reglamentarias, los empleados de Sociedad Anónima «Electro-Mica», además del sueldo fijo y antigüedad, percibirán en concepto de incentivo el valor normal por día prima, conforme a cada categoría.

Art. 24. *Percepción en concepto de prima.*—La fórmula para el cálculo de la prima queda establecido en el anexo número 4 que se acompaña en el presente Convenio.

Art. 25. *Participación.*—A finalizar el ejercicio, y por todo el mes de enero siguiente, el personal afectado por este Convenio percibirá, mediante recibo aparte, en concepto de participación, la misma cantidad per cápita que la resultante en la factoría de Viladecáns, condicionada a las horas de presencia, considerando como tales a estos efectos las correspondientes a enfermedades justificadas, accidentes laborales y ausencias previstas en el artículo 30 del presente Convenio.

Para el análisis de las citadas circunstancias se creará una Comisión, compuesta por tres miembros sociales, que será asesorada por el Médico de Empresa.

La cantidad per cápita resultante se multiplicará por el número de empleados sujetos a este Convenio y afectos a cada centro de trabajo, estableciéndose con ello el montante global para cada Centro, que se distribuirá conforme a lo indicado en los párrafos anteriores.

En atención a esta nueva modalidad de participación, la representación social encarece a todo el personal la máxima dedicación y colaboración, al objeto de mejorar los índices de absentismo y de calidad del trabajo y muy especialmente el de rentabilidad, objetivo común que se proponen ambas partes.

A estos efectos se crea una Comisión Técnica Paritaria, compuesta de dos miembros por cada una de las partes, que entenderá sobre el cumplimiento de dichos objetivos.

Las horas de presencia exigibles serán, en cada caso, las correspondientes a los respectivos centros de trabajo. A estos efectos no se computarán horas extras.

El personal que causara baja en plantilla percibirá, en las mismas condiciones y fechas que el resto, la parte proporcional a sus horas de presencia en la Empresa.

Con respecto al año 1978, se estará igualmente a la cantidad per cápita que resulte del acuerdo que se establezca en el Convenio de ERSA.

Art. 26. *Ayuda familiar.*—En relación a la práctica y abono de la ayuda familiar se seguirán las normas establecidas por las disposiciones legales vigentes.

Art. 27. *Revisión laboral.*—Durante el período de vigencia del presente Convenio se efectuarán las siguientes revisiones salariales:

El día 1 de julio de 1977 se aumentarán los conceptos salariales en una proporción equivalente al aumento del índice del coste de la vida que haya fijado, con carácter nacional o provincial (el más alto), el Instituto Nacional de Estadística, más un 15 por 100 de dicho índice, tomándose como base el período de 1 de diciembre de 1976 al 31 de mayo de 1977.

El día 1 de enero de 1978 se aumentarán de igual forma los mencionados conceptos salariales, pero referido al período de 1 de junio de 1977 al 30 de noviembre de 1977. Y con igual criterio se actualizarán los salarios el día 1 de julio de 1978, tomando como base de incremento del índice del coste de la vida, el período de 1 de diciembre de 1977 al 31 de mayo de 1978.

VII. JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

Art. 28. La jornada legal de trabajo para todo el personal de la Empresa será la siguiente:

A) Personal de jornada continuada y semicontinuada.—El personal que trabaje en régimen de jornadas continuada y semicontinuada efectuará un total de mil novecientas treinta y tres horas efectivas de trabajo al año, distribuidas en la forma que se establezca en los respectivos calendarios laborales que se confeccionarán al efecto.

En el calendario afecto al personal de jornada semicontinuada se reflejará el período de jornada continuada, que regirá de junio a septiembre, ambos inclusive.

Este personal percibirá la cantidad de 90 pesetas en concepto de dieta por día efectivamente trabajado, excepto en el período de jornada continuada de verano.

B) Personal de jornada partida.—El personal que trabaje en régimen de jornada partida efectuará un total de dos mil horas efectivas de trabajo al año, igualmente distribuidas en la forma que se establezca en los respectivos calendarios laborales, que se confeccionarán al efecto.

C) Personal desplazado.—Los empleados de aquellas secciones que por la naturaleza de su trabajo hayan de efectuar desplazamientos fuera de su centro habitual, no estarán sujetos a horario determinado.

Art. 29. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa disfrutará de veinticinco días naturales de vacaciones, a excepción del personal afecto a Delegaciones comerciales, cuyo período será de treinta días naturales.

VIII. PERMISOS, REUNIONES Y SALIDAS DEL TRABAJO

Art. 30. Cualquier empleado, mediante previo aviso y fehaciente justificación, podrá faltar al trabajo en los siguientes casos:

a) Con salario y sus complementos:

1.º Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.

2.º Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuges y hermanos.

Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

3.º Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos o traslados de su domicilio habitual.

4.º Diez días naturales en caso de matrimonio. El personal que pertenezca a la Empresa con antigüedad de ocho o más años, podrá disfrutar otro permiso de siete a diez días, a juicio de la Empresa.

El personal de antigüedad inferior a los ocho años podrá solicitar un permiso particular de hasta diez días por matrimonio, sin derecho a remuneración.

5.º Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el Facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

6.º En tanto subsista la actual legislación, el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y/o subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos, en el período de un mes.

7.º Por el tiempo indispensable en caso de cumplimiento de un deber inexcusablemente de carácter público (siempre con previa citación), servicio militar, Ayuntamiento, Magistratura, etcétera.

b) Sin salario y sin complementos:

1.º Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica, autorizado por nuestro Servicio Médico de A. T. S., y no medie comprobante de prescripción facultativa.

2.º El resto de salidas particulares que con carácter extraordinario se concedan, debiéndose justificar siempre documentalmente.

Art. 31. En tanto subsista la actual legislación, las reuniones del Jurado, salvo emergencias imprevisibles, se celebrarán una sola vez al mes durante el horario de trabajo. Se autorizará también, durante el horario de trabajo, una sola reunión previa, la cual tendrá efecto en el día y horas que señale la Dirección.

Art. 32. *Excedencias.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la L. R. L. y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

IX. ATENCIONES SOCIALES

Art. 33. *Fondo de Previsión.*—Con el fin de cubrir algunos aspectos asistenciales complementarios, la Empresa concede una dotación de 100 pesetas por mes y empleado, que se ingresará en una caja, cuyo movimiento será controlado por una Comisión Rectora, que oportunamente se constituirá. Dicho fondo será complementado por aportaciones de los empleados, cuya cuantía será fijada en su momento por la citada Comisión.

Art. 34. *Comisión Rectora y Reglamento.*—En el más breve plazo posible la Comisión Rectora, con representación económica y Social, redactará el Reglamento para el desarrollo de los fines del citado Fondo, administrándolo de acuerdo con el mismo.

Art. 35. *Becas de estudio.*—La Empresa dispone de un fondo de becas para empleados, cuya administración viene regulada por la Comisión Mixta prevista en el Reglamento existente a tal efecto.

X. REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 36. *Faltas de asistencia y puntualidad.*—Con el fin de impulsar la disminución de los índices de absentismo, tan perjudiciales a la Empresa, se procederá de la forma siguiente:

Las faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo, además de la pérdida del salario no devengado, la pérdida de un día de plus Convenio; al registrarse la segunda falta de asistencia dentro del mismo mes, a las deducciones indicadas se les sumará la de dos días de plus Convenio, y a la tercera falta, tres días de plus.

La segunda falta de puntualidad injustificada, además de la deducción de la parte correspondiente de salario, acarreará la pérdida del 25 por 100 del plus Convenio de la respectiva jornada; la tercera falta será del 50 por 100 del Plus Convenio, y a la cuarta y siguientes dentro del mismo mes, la totalidad del Plus Convenio, todo ello con independencia de las sanciones en que puedan incurrir, de acuerdo con la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos.

Cuando las faltas de asistencia o de puntualidad sobrepasen un número de tres, dentro de un período de treinta días, se estará a lo previsto en los artículos 55 y 56 de la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos.

Las faltas de asistencia sólo quedarán justificadas, de mediar alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando exista permiso escrito anterior a la fecha de la ausencia.

b) Cuando se cumpla alguna de las condiciones del artículo 30 del presente Convenio.

c) Por causa de enfermedad, aportando el parte de baja la Seguridad Social, aunque sea por un día.

Art. 37. *Abandono del trabajo.*—El abandono del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte del trabajador. Una vez transcurridos cuatro días sin presentarse al trabajo ni justificar legalmente su falta de asistencia, causará baja en la Empresa, quedando definitivamente rescindido el contrato del trabajo.

Art. 38. *Situación de enfermedad.*—En los casos de inasistencia al trabajo debido a la situación de enfermedad, los empleados de «S. A. Electro-Mica» deberán comunicarlo al Departamento de Personal, dentro de las primeras horas hábiles de la jornada de trabajo inmediata.

Art. 39. *Uniformes.*—La Empresa dotará a todo el personal de las prendas adecuadas a su función, fijando modelo, color, número y períodos de vida, siendo obligatorio su uso durante el desempeño de su cometido, cuidando al propio tiempo del buen estado y limpieza de las mismas.

XI. COMISION DE INSPECCION Y VIGILANCIA

Art. 40. Se crea una Comisión paritaria de inspección y vigilancia de este Convenio, formada por dos Vocales económicos y dos sociales. En caso de existir disparidad de criterios entre ambas partes, se someterá a la decisión de la autoridad laboral correspondiente.

XII. NORMAS SUPLETORIAS

Art. 41. Tendrán efectos de aplicación, como normas supletorias, todas las disposiciones de carácter general, especialmente la Ordenanza Laboral para la actividad de Oficinas y Despachos, la Ley y Reglamentos de la Seguridad Social y demás Leyes sociales.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial-valores mensuales

	Base convenio	Plus convenio	Total
Jefe de 2.ª Administrativo	12.700	16.682	29.382
Oficial 1.ª Administrativo	12.700	12.227	24.927
Oficial 2.ª Administrativo	12.700	10.044	22.744
Auxiliar Administrativo	12.700	6.727	19.427
Aspirante Administrat. 17 años. 9.000	9.000	5.288	14.288
Aspirante Administrat. 16 años. 7.700	7.700	5.200	12.900
Aspirante Administrat. 15 años. 5.310	5.310	5.195	10.505
Aspirante Administrat. 14 años. 5.310	5.310	2.870	7.980
Agente de ventas	12.700	12.227	24.927
Delineante proyectista	12.700	16.682	29.382
Delineante de 1.ª	12.700	11.890	24.590
Analista de ordenador	12.700	16.682	29.382
Programador de ordenador	12.700	12.227	24.927
Operador	12.700	11.890	24.590
Perforista	12.700	9.259	21.959
Jefe de almacén	12.700	10.300	23.000
Oficial de 1.ª almacén	12.700	8.300	21.000
Mozo o Peón	12.700	7.774	20.474
Chófer	12.700	8.300	21.000
Cobrador	12.700	8.124	20.824
Ordenanza	12.700	7.774	20.474
Telefonista	12.700	5.561	18.261
Demostradora	12.700	6.727	19.427

ANEXO NUMERO 2

Horas extraordinarias

1.º Las horas extraordinarias que se trabajen en días laborables de seis a veintidós horas se abonarán las dos primeras con un recargo del 50 por 100 y las sucesivas con un recargo del 60 por 100.

2.º Las horas extraordinarias que se trabajen de veintidós a seis horas por actividades especiales, debidamente justificadas, se abonarán con un recargo del 100 por 100.

3.º Las horas extraordinarias que se trabajen en días festivos se abonarán con un recargo del 60 por 100.

Para el cálculo del salario-hora, a efectos de pago de las horas extraordinarias, se dividirá la suma de los conceptos salariales de base de Convenio, Compensación, Plus Convenio, Plus voluntario (si lo hay) y pagas extras, correspondiente a la semana de cada empleado por el número de horas de promedio semanal (equivalente a las horas de trabajo efectivo pactadas

en este Convenio) y al cociente que resulte se le aplicará el recargo correspondiente, citado en los tres primeros puntos.

Además, a cada hora extraordinaria, se le incrementará el importe correspondiente de prima a la producción.

ANEXO NUMERO 3

Valor antigüedades

TRIENIOS

Categorías	Valor mensual
Jefe de 2.ª Administrativo	445
Oficial de 1.ª Administrativo	405
Oficial de 2.ª Administrativo	375
Auxiliar Administrativo	345
Agente de ventas	405
Delineante proyectista	445
Delineante de 1.ª	445
Analista de ordenador	445
Programador de ordenador	405
Operador de ordenador	400
Perforista	360
Jefe de almacén	390
Oficial de 1.ª almacén	350
Mozo o Peón	345
Chófer	375
Cobrador	345
Ordenanza	345
Telefonista	345
Demostradora	345

Nota: El personal que con anterioridad a 1 de enero de 1977 tenga reconocidas cantidades superiores por antigüedad a las que figuran en esta tabla las diferencias existentes se respetarán, pasándolas a Plus Voluntario, no absorbible.

ANEXO NUMERO 4

Fórmula para el cálculo de la prima

PRIMA INDIRECTA

$$\text{Prima} = P \times 0,43 \times V_p \times F_f \times F_e.$$

- P = Presencia en horas
 0,43 = Factor actividad
 V_p = Valor 100 puntos
 F_f = Factor facturación = 1
 Límites $\begin{cases} 1,05 \\ 0,95 \end{cases}$
 F_e = Factor errores = 1
 Deducción = 0,02 por cada error
 F_f = Facturación mensual

Facturación media prevista

MINISTERIO DE COMERCIO

7035

ORDEN de 3 de febrero de 1977 por la que se amplía el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a «Valmeline, S. A.», por Orden de 15 de marzo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 25), ampliado por Orden de 12 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto), en el sentido de incluir en él las importaciones de tejido de pana de algodón 100 por 100.

Ilmo. Sr.: La firma «Valmeline, S. A.», beneficiaria del régimen de tráfico de perfeccionamiento activo por Orden de 15 de marzo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 25), ampliado por Orden de 12 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto), para la importación de diversos tipos de tejido para exteriores y para forros y la exportación de prendas exteriores de vestir, solicita se incluyan en dicho régimen las importaciones de tejido de pana de algodón 100 por 100.

Este Ministerio, conformándose a lo informado y propuesto por la Dirección General de Exportación, ha resuelto:

Primero.—Ampliar el régimen de tráfico de perfeccionamiento activo autorizado a «Valmeline, S. A.», con domicilio en carretera de Valencia, sin número, Tarragona, por Orden ministerial de 15 de marzo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 25), ampliado por Orden de 12 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto), en el sentido de que se incluyan en dicho régimen, las importaciones de tejido de pana de algodón 100 por 100 (P. A. 58.04.E.1).

Segundo.—Las exportaciones que se hayan efectuado desde el 15 de septiembre de 1975 también podrán acogerse a los beneficios de los sistemas de reposición y de devolución de derechos derivados de la presente ampliación, siempre que se haya hecho constar en la licencia de exportación y en la restante documentación aduanera de despacho la referencia de estar solicitada y en trámite de resolución. Para estas exportaciones, los plazos para solicitar la importación o devolución, respectivamente, comenzarán a contarse desde la fecha de publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado».

Se mantienen en toda su integridad los restantes extremos tanto de la Orden de 15 de marzo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 25), como los de la del 12 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» del 18 de agosto), siendo de aplicación al tejido que ahora se incluye todo lo dispuesto en el apartado 2.º de la primera de las Ordenes mencionadas.

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de febrero de 1977.—P. D., el Subsecretario de Comercio, Eduardo Peña Abizanda.

Ilmo. Sr. Director general de Exportación.

7036

ORDEN de 14 de febrero de 1977 por la que se autoriza a don Tomás Manujos Agapito para la pesca de esponjas en la isla de Mallorca.

Ilmos. Sres.: Visto el expediente instruido a instancia de don Tomás Manujos Agapito, con domicilio en Barcelona, calle Homero, número 22, bajo, en la que solicita la correspondiente concesión para dedicarse a la pesca de esponjas en el litoral de la isla de Mallorca (Baleares), y cumplidos en dicho expediente los trámites que señalan las disposiciones vigentes,

Este Ministerio, de conformidad con lo informado por el Instituto Español de Oceanografía, Abogado del Estado Asesor Jurídico de la Subsecretaría de la Marina Mercante y a propuesta de la Dirección General de Pesca Marítima, ha tenido a bien acceder a lo solicitado, bajo las siguientes condiciones:

Primera.—La concesión se otorga por un plazo de diez años, contados a partir de la fecha de publicación de esta disposición en el «Boletín Oficial del Estado», y se considerará caducada, a todos los efectos, por el transcurso de un año sin haber comenzado el concesionario la explotación o por abandono de ésta durante tres años consecutivos.

Segunda.—El concesionario queda obligado al cumplimiento del Reglamento para la Explotación de la Industria Esponjera en España (Real Orden de 5 de febrero de 1906, modificado por Orden ministerial de Comercio de 23 de junio de 1943), Decreto de la Presidencia del Gobierno 2055/1969, de 25 de abril de 1973, por el que se aprueba el Reglamento para el Ejercicio de Actividades Subacuáticas en las Aguas Marítimas e Interiores.

Tercera.—El titular de la concesión solamente queda autorizado para la extracción de esponjas de la especie «Euspongia Officialis», vulgarmente conocida como esponja de baño, quedando excluida toda clase de otras especies marinas, así como dedicarse a la extracción de restos submarinos o arqueológicos.

Cuarta.—Queda prohibida la pesca de esponja en las siguientes zonas del litoral de Mallorca:

- En aguas de la isla de Cabrera.
- En la zona comprendida entre cabo Blanco y Porto-Colón.
- En la zona comprendida entre la costa y la línea que une la punta de la Porraza y la punta Aranol.
- A distancias inferiores a 500 metros de las playas.
- En la zona comprendida por la costa Oeste de la isla Dragonera y una línea paralela a ésta con sondas de 60 metros, por ser caladero de artes de trasmallo durante los meses de marzo a septiembre.
- En los canales de acceso a los puertos.

Quinta.—El concesionario se verá obligado a cumplir los siguientes requisitos:

- Antes del comienzo de la campaña anual de pesca, y con quince días de antelación, solicitará a la autoridad de Marina la revisión de la documentación de sus buceadores, los