

Segundo.—Notificar esta Resolución a la representación de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

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

Madrid, 23 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Representación económica y social en la Comisión Deliberadora del Convenio.

#### ACUERDOS HOMOLOGADOS

Por la representación de la Empresa y de los trabajadores y para el segundo año de vigencia del Convenio, en aplicación del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial, se han adoptado los siguientes acuerdos:

1) Aplicación del 22 por 100 sobre la masa salarial bruta referida al año 1977, y cuya distribución se ha realizado de la forma siguiente:

a) 50 por ciento del incremento correspondiente a dicha masa linealmente para todas las categorías, cuyo importe asciende a 2.199 pesetas por trabajador y mensualidad afectada.

b) 50 por 100 restante distribuido linealmente para todas las categorías, equivalente a 2.523 pesetas por trabajador y mensualidad afectada, a excepción de las que a continuación se relacionan:

- Jefe de servicios.
- Jefe de sección.
- Director de sucursal de primera.
- Director de sucursal de segunda.
- Jefe de administración de sucursal de primera.
- Médico de Empresa.
- Subjefe de taller.

c) En aquellas categorías en que por razón de jornada, de menor cuantía en número de horas a la normal, se han prorrateado los incrementos reseñados en los subapartados a) y b).

2) Los incrementos señalados no tendrán efecto absorbible ni compensable en este segundo año de vigencia del Convenio Colectivo.

3) De acuerdo con la tabla de percepciones establecida en el vigente Convenio, el apartado «plus complementario» se adicionará al concepto de «sueldo inicial». Los incrementos establecidos en los subapartados a) y b) ocuparán el conceptuado «plus complementario».

4) Se ha establecido, a requerimiento del susodicho Real Decreto, la promoción de determinados trabajadores, quedando los mismos encuadrados con efecto económico desde enero de 1978, según relación que se detalla:

Nombre y apellidos	Categoría promovida
Antonio Caballero Fernández .....	Director Suc. 2.ª
Rafael Brenilla Manteiga .....	Oficial 1.ª Ad.
Antonio Muñoz Antón .....	Director Suc. 2.ª
Angel Luque Montalvo .....	Director Suc. 2.ª
José A. Feito Gutiérrez .....	Oficial 1.ª Ad.
Palmira Raido Guardia .....	Oficial 1.ª Ad.
José Alcaine Bosque .....	Oficial 2.ª Ad.
Amador García Fernández .....	Oficial 1.ª Ad.
Santiago Ruiz Pérez .....	Oficial 2.ª Ad.
José Navarro Jerez .....	Oficial 1.ª Ad.
Jesús Ramírez García .....	Director Suc. 2.ª
Juan Corchero Moreno .....	Oficial 2.ª Ad.
Adolfo Borrego Amador .....	Oficial 1.ª Ad.
Cristóbal Armario de Diego .....	Director Suc. 1.ª
Enrique Rohelo Fernández .....	Oficial 1.ª Ad.
José Aurelio Martínez Núñez .....	Oficial 2.ª T.
Rafael Buzón García .....	Jefe Negociado.
Félix Arranz Lozano .....	Oficial 1.ª Ad.
José María Sanz Ruiz .....	Oficial 1.ª Ad.
Miguel Angel Saavedra Covarrubias ...	Oficial 1.ª Ad.
José Luis Sanz Montero .....	Oficial 2.ª Ad.
Rosario García Jiménez .....	Oficial 2.ª Ad.
Manuel Macías Perdigones .....	Jefe Servicios.
Antonio Paratge Torrent .....	Oficial 1.ª Ad.
Manuel Martínez Zarco .....	Oficial 1.ª Ad.
Manuel Mateo Díaz .....	Oficial 1.ª Ad.
José Vizcaino Sánchez .....	Oficial 1.ª Ad.

5. Los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1978 y con efectividad hasta 31 de diciembre de 1978.

18602

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.» y su personal.

Visto el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.» y sus trabajadores, de ámbito interprovincial, y

Resultando que con fecha 29 de mayo de 1978 ha tenido entrada en este Centro Directivo el expediente relativo al Convenio Colectivo de la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.» y sus trabajadores, con el texto y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, Convenio que fue suscrito el 22 de mayo de 1978 previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora integrada por las representaciones social y económica,

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

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» conforme lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre y en el artículo 12 de la Orden de 31 de enero de 1974.

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y no se observa en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, ostentando las partes interesadas, tanto en la fase de negociación como en la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente a tenor de lo dispuesto en la disposición adicional tercera, número uno, del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, y así se lo han reconocido respectivamente.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Saltos del Guadiana, S. A.», y sus trabajadores, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de Resolución homologatoria no cabe recurso alguno en vía administrativa.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 28 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SALTOS DEL GUADIANA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

#### CAPITULO PRIMERO

##### EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre «Saltos del Guadiana, S. A.», y los trabajadores que la integran.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las normas de este Convenio serán de aplicación a la totalidad del personal de plantilla que figura en el escalafón de «Saltos del Guadiana, S. A.», y a los que ingresen durante su vigencia, con la excepción a que se refiere el artículo 3, apartado 1-K, de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1978, y artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las condiciones y derechos de los trabajadores eventuales se regirán por el artículo 47 de la Ordenanza Laboral vigente.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Será aplicable el presente Convenio a todo el territorio nacional en donde «Saltos del Guadiana, S. A.», desarrolle o desarrolle en el futuro su actividad. Actualmente los centros de Madrid, Cijara, Puerto Peña, Orellana y Zújar (Badajoz).

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio tendrá un año de duración, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1978. Sus efectos, pues, se retrotraerán a la primera fecha una vez aprobado definitivamente por el órgano competente.

Art. 5.º *Prórroga*.—Para que se entienda prorrogado por un año más el presente Convenio, será necesario su ratificación expresa con un mes antes de su vencimiento.

Art. 6.º *Revisión*.—Cualquiera de las partes podrá pedir su revisión durante su vigencia siempre que por disposición oficial de cualquier rango se modifiquen las actuales condiciones económicas de la vigente Ordenanza Laboral y además las mismas en su conjunto y cómputo anual sean superiores a las contenidas en este Convenio.

Art. 7.º *Revisión semestral*.—Igualmente procederá la revisión cuando se den los supuestos del artículo 3.º del Real Decreto 43/1977, de 25 de noviembre.

## CAPITULO II

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 8.º *Organización.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa la organización práctica del trabajo sin otras limitaciones que las expresamente prevenidas en la legislación y Ordenanza vigentes o que se dicten durante su vigencia.

Art. 9.º *Normas de orden, disciplina:*

a) Se cumplirá escrupulosamente el deber de asistencia y puntualidad en el trabajo.

b) Todo el personal deberá desarrollar con diligencia las tareas que tienen encomendadas o que se le encomienden a tenor de las normas reglamentarias, cumpliendo las órdenes e instrucciones de sus superiores.

c) El personal con mando, con la autoridad y responsabilidad consiguientes, deberá lograr el rendimiento y eficacia de sus subordinados procurando elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores en un clima de absoluto respeto a los principios que rigen las relaciones humanas.

Art. 10. *Productividad.*—La Dirección podrá realizar los estudios necesarios para conseguir la más efectiva productividad.

Como compensación de las mejoras que se implantan en este Convenio, el personal se compromete a alcanzar el mejor grado de productividad. En consecuencia, deberá procurarse la reducción al mínimo de las horas extraordinarias que la Dirección, teniendo en cuenta el carácter de servicio público, podrá establecer cuando las circunstancias lo demanden y de acuerdo con las disposiciones legales.

Art. 11. *Rendimiento.*—Se entiende por rendimiento normal el que corresponde a un trabajador o equipo de trabajo con perfecto conocimiento de su labor y diligencia en el desempeño del mismo. La retribución total del trabajador corresponde a este rendimiento tipo.

La disminución voluntaria de rendimiento o la inducción para esta disminución tendrá consideración de falta muy grave.

Para determinar la disminución voluntaria del rendimiento o su inducción, será preciso la instrucción de un expediente en el cual deberá necesariamente ser oído el Comité de Empresa o Delegado de Personal del centro de trabajo.

## CAPITULO III

Art. 12. *Clasificación de puestos de trabajo.*—La Empresa, una vez que se normalicen sobre Reglamentos de Régimen Interior, o clasificación laboral y grupos profesionales de la Ordenanza, realizará los estudios pertinentes—oída la representación legal del personal— para definir los puestos de trabajo y llegar a la formación de escalones o niveles de los mismos y subsiguiente valoración de tareas. Una vez aprobado el presente Convenio por la autoridad competente, la Empresa iniciará los trabajos y estudios pertinentes que sea posible realizar para alcanzar el objetivo propuesto.

## CAPITULO IV

Art. 13. *Promoción y formación profesionales.*—La Dirección aspira a que cada puesto de trabajo esté desempeñado por el trabajador más idóneo por sus cualidades técnicas, profesionales y humanas. A este logro y a la capacitación mejor del personal se proyecta toda la política de la formación de la Empresa.

Periódicamente se programarán cursos de capacitación y perfeccionamiento cuya práctica podrá concertarse con otros centros o personas especializadas.

Cuando la modernización de los servicios o su automatización determinen la necesidad de capacitar o completar la formación del trabajador, la Empresa proporcionará los medios para conseguirlo y el trabajador deberá someterse a las pruebas físicas, intelectuales y psicotécnicas que se previenen, así como asistir a los cursos que se convoquen para tal perfeccionamiento.

Art. 14. *Personal de nuevo ingreso.*—Para el ingreso de personal en la plantilla de la Empresa, se dará preferencia en igualdad de otras condiciones a los huérfanos, viudas e hijos de los trabajadores.

La Empresa realizará la mayor difusión posible sobre los puestos de trabajo que hayan de cubrirse en todos los centros, debiendo informar a los Delegados de Personal y Comité de Empresa sobre las vacantes producidas y que hayan de cubrirse.

El personal de nuevo ingreso podrá ser destinado provisionalmente a un centro de trabajo distinto a aquel a que vaya destinado para su adecuada y previa preparación y capacitación. Estos destinos provisionales no podrán tener duración máxima superior a un año. Pasado este tiempo, su traslado tendrá la consideración de forzoso y se le abonarán los gastos y emolumentos que señala la Ordenanza Laboral vigente.

El período a que se refiere el párrafo anterior no excluye el período de prueba establecido en las normas vigentes.

Art. 15. *Promoción, plazas vacantes y cambios de puesto de trabajo.*—Cuando se produzca una vacante en la plantilla de la Empresa, tendrán preferencia para ocuparla los actuales productores, siempre que demuestren su idoneidad y capacitación y reúnan los requisitos y condiciones exigidas para su desempeño.

La Empresa procederá a estos efectos la formación de su personal y podrá someter a los solicitantes a un cursillo de capacitación y a los ejercicios correspondientes, comunicando a los concursantes el resultado de las pruebas. Si no resultara ninguno apto, o no hubiera solicitantes, el puesto se cubriría con personal de nuevo ingreso que reuniera las condiciones exigidas.

Los trabajadores, en la medida que su estado físico lo demande, y de acuerdo con el dictamen médico correspondiente, podrán optar con prioridad a ocupar vacantes de puesto de trabajo que se produzcan, siempre que reúnan las condiciones previstas.

Art. 16. *Traslados de personal:*

I. *Traslados forzosos.*—El traslado del personal con menos de diez años de antigüedad en la Empresa se acomodará a las condiciones y prerrogativas que señalan las disposiciones vigentes, y

a) Análogo o similar puesto de trabajo. El interesado podrá elegir con arreglo a su antigüedad el orden de prelación de las vacantes de su categoría que existan en el momento del traslado. Cuando no exista puesto de trabajo análogo al que venía desempeñando, la Empresa le facilitará la preparación profesional adecuada para su mejor adaptación a su nuevo puesto.

b) La vivienda será de similares características y adecuada a su nuevo destino.

c) Se respetará la totalidad de las percepciones salariales en el momento del traslado.

d) Indemnización de cinco mensualidades.

e) Abono de los gastos de traslado del titular y sus familiares y ajuar de casa.

La representación social será informada de los traslados que hayan de producirse.

II. *Traslados voluntarios.*—Los traslados voluntarios serán pactados libremente entre el trabajador y la Empresa. La Empresa procurará, dentro de sus posibilidades, acceder a las peticiones que se hagan en función de:

a) Hijos en edad escolar con residencia familiar en localidad donde no exista asistencia escolar adecuada a su nivel de estudios.

b) Prescripción facultativa de cambio de residencia para el trabajador o familiares a su cargo.

c) Vacantes en centros de trabajo distintos del que presta sus servicios, siempre que dichas vacantes sean similares en categoría y puesto profesionales.

d) Antigüedad en la Empresa.

## CAPITULO V

## SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 17. La Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa o Delegado de Personal, conscientes de la gravedad de los accidentes de trabajo, propugnan la intensificación de su política preventiva. Estiman que deben ponerse en práctica todos los medios para su evitación, manteniendo constante vigilancia a fin de que sean debidamente observadas las normas de seguridad cuya infracción puede denunciar todo trabajador.

Será obligatorio para el personal el conocimiento de las normas vigentes sobre utilización de medios y equipos de seguridad.

Durante el año en curso se realizará una revisión médica de los trabajadores de la Empresa por un facultativo especializado.

Existirá un Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo formado paritariamente por representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. Sus facultades serán las que se establecen en las normas legales.

## CAPITULO VI

## JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Art. 18. Permanecen invariables la jornada y horario del personal no sujeto a turnos rotativos que serán los siguientes: Oficina de Madrid: La jornada normal será de cuarenta y dos horas y media semanales distribuidas de lunes a viernes, con horario de ocho cuarenta y cinco a catorce horas y de quince cuarenta y cinco a diecinueve horas.

Restantes centros de trabajo: La jornada normal será de cuarenta y dos horas y media semanales distribuidas de lunes a viernes, con horario de ocho a trece horas y de quince a dieciocho treinta horas.

La jornada intensiva de verano se aplicará durante los meses de julio, agosto y septiembre para las oficinas centrales y de 15 de junio a 15 de septiembre para los restantes centros de trabajo; será de treinta y un horas y quince minutos, distribuidas de ocho a catorce quince horas, igual para todos.

Tanto el desarrollo de la jornada intensiva como los horarios de trabajo indicados podrán ser modificados de común acuerdo entre Empresa y trabajadores.

Art. 19. *Personal de turno.*—Regirá para este personal la jornada máxima legal del Convenio, únicamente para el cómputo de las horas extraordinarias, de acuerdo con la legislación vigente, pagándose como tales las que excedan de las cuarenta y

dos horas semanales en la jornada normal y de treinta y uno y un cuarto horas semanales en la jornada intensiva de verano. Su cómputo se hará por ciclo completo en cada centro de trabajo.

Se mantendrán las jornadas, horario y retribuciones del personal de turno, cuando esporádicamente y por circunstancias especiales, los trabajadores de turno hayan de emplearse en funciones distintas de las habituales.

Se establece un complemento salarial por el tiempo empleado en el relevo del régimen de turnos, equivalente al importe de un cuarto de hora normal según el salario establecido en el presente Convenio.

Se abonará por cada día de trabajo efectivo y no en vacaciones, descanso, permisos retribuidos ni en baja por incapacidad laboral de cualquier tipo.

Si por disposición obligatoria de cualquier rango se estableciera un complemento retributivo a los trabajadores de turno, sólo se aplicará si aisladamente comparado en cómputo anual resultase más beneficioso para el trabajador con el ahora establecido. En otro caso, se entenderá absorbida y compensado por el presente Convenio.

Art. 20. *Descanso dominical*.—Teniendo en cuenta el carácter de servicio público de la Empresa y los turnos de servicio continuo en ella establecidos, solamente descansará los domingos el personal no imprescindible. Si por causas extraordinarias hubiera que trabajar en domingo o día festivo, el personal que haya tenido que trabajar podrá optar por descansar dentro de los diez días siguientes o por percibir su salario con el 150 por ciento de recargo.

Cuando un trabajador al que no le corresponda descansar en domingo, lo haga en un día de fiesta, deberá percibir, además de su jornal, el 150 por 100 del mismo en concepto de compensación, salvo que descanse en otro día laborable.

Art. 21. *Festividades*.—Se declaran festividades generales: el día 1 de junio, día de la Virgen de la Luz, nuestra Patrona, y el día 28 de diciembre, segundo día de Pascua, además de las que figuren en el calendario oficial por el Ministerio de Trabajo. Los restantes días serán laborables a todos los efectos.

Art. 22. *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones anuales reglamentarias será:

Personal hasta diez años de servicio: Veinticinco días naturales.

Personal con más de diez años de servicio: Treinta días naturales.

Con independencia de la cantidad de 1.000 pesetas, que se entregaban a cada productor, queda instituida una bolsa de vacaciones por un importe de 140.000 pesetas, que se aplicarán en la forma que decida el Comité de Empresa y el Delegado de Personal.

Siempre que el servicio lo permita, podrán disfrutar las vacaciones durante el año en dos periodos no inferiores a siete días.

## CAPITULO VII

### REGIMEN ECONOMICO

Art. 23. *Retribuciones*.—El régimen económico del presente Convenio es el siguiente:

Salarios: En el anexo I se detalla la escala salarial correspondiente a cada categoría profesional, con sus respectivos epígrafes.

Art. 24. El plus de asistencia y puntualidad, que aparecen en el anexo, corresponde a la cantidad a percibir cuando se cumple el deber de puntualidad y asistencia. Su importe es el mismo del año 1977 y no se devengará en los casos de falta de puntualidad y asistencia por cualquier motivo, excepto la baja por accidente de trabajo. La Dirección podrá establecer los controles que se estime oportunos.

Art. 25. *Horas extraordinarias*.—Se eleva el importe de las respectivas horas extraordinarias en un 20 por 100 del valor actual. Siendo un objetivo importante para la Dirección y los trabajadores su reducción al máximo posible, la diferencia que se obtenga respecto a las horas de 1977, incrementado su importe en dicho 20 por 100, se distribuirá a fin de ejercicio entre todo el personal, linealmente.

Art. 26. Salvo en el caso del capítulo titulado «Proyectos Cijara IV», que se incrementa en un 20 por 100, los capítulos en los cuales no se recoge ningún acuerdo, permanecerán durante el año 1978 sin variación alguna, por haber pasado sus incrementos a distribución lineal.

Art. 27. *Forma de pago*:

1. Mensualidades: Doce mensualidades comprendiendo salario base mensual, antigüedad, ayuda familiar y complementos que procedan.

2. Pagas extraordinarias: Cuatro, consistentes en el importe del salario base mensual, que se abonarán en los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

3. Participación en beneficios: Cantidad equivalente al 2,88 veces el salario mensual, que se percibirá fraccionada en dos partes, la primera en enero del año siguiente a su devengo y la segunda al finalizar la Junta general de accionistas de la Sociedad.

Art. 28. *Dieta*.—El importe de las dietas reglamentarias experimentará un incremento del 20 por 100 sobre su valor, que-

dando vigentes las demás condiciones para su percepción y, dada la peculiaridad de los centros de trabajo de la Empresa, se sustituirán por:

1. Desplazamientos a centros de trabajo con hospedería y residencia, manutención y alojamiento gratis con cargo a la Empresa.

2. Desplazamientos a otros lugares: Abono por la Empresa de la totalidad de los gastos ocasionados previa justificación.

En ambos casos, el personal percibirá como compensación por la ausencia de su hogar y para resarcirle de sus pequeños gastos las siguientes cantidades brutas diarias:

- Una de las dos comidas fuera de su domicilio: 166 pesetas.
- Las dos comidas fuera de su domicilio: 332 pesetas.

Art. 29. *Premio de fidelidad*.—Se establece un premio de fidelidad por la vinculación y dedicación a la Empresa consistente en:

- A los veinticinco años de antigüedad en la Empresa, dos mensualidades.
- A los cuarenta años, tres mensualidades.

Art. 30. *Trabajos extraordinarios a tanto alzado*.—Los trabajadores que perciben retribución de este tipo incrementarán su importe en un 20 por 100, quedando vigentes las demás condiciones y características de esta prestación.

Art. 31. *Incentivos*.—Las gratificaciones que se perciben por este concepto se incrementarán en un 6 por 100. El importe correspondiente al 14 por 100 restante, del 20 por 100 con que se aumentó este capítulo, se incorpora a la masa salarial, para su distribución lineal.

Art. 32. *Invalidez*.—Los trabajadores de la Empresa en situación de invalidez provisional percibirán un complemento a la pensión del I. N. P. que asegure el 100 por 100 de los ingresos actuales que tenga reconocidos en el escalafón oficial de la Empresa.

Los trabajadores en situación de invalidez permanente podrán optar a un puesto de trabajo en la Empresa, compatible con su capacidad disminuida, percibiendo como complemento de su pensión la cantidad precisa para asegurarle el 100 por 100 de su categoría profesional.

## CAPITULO VIII

### PREVISION SOCIAL

Art. 33. *Jubilación*.—La Empresa podrá proponer al trabajador su jubilación, y si éste la acepta se aplicarán las condiciones que seguidamente se indican, a partir de que éste cumpla sesenta años.

Recíprocamente el trabajador podrá proponer a la Dirección su jubilación, una vez cumplidos los sesenta años de edad, con el derecho a la pensión complementaria que se indica a continuación, si dicha propuesta es aceptada por la Empresa.

En ambos casos las condiciones se sujetarán a la siguiente escala:

	Porcentaje
A los 60 años .....	85
A los 61 años .....	87
A los 62 años .....	89
A los 63 años .....	92
A los 64 años .....	95
A los 65 años en adelante .....	100

El trabajador que haya cumplido sesenta años de edad y treinta y cinco de antigüedad en la Empresa podrá pedir su jubilación, siendo forzosa su aceptación por parte de la Empresa.

El trabajador que haya cumplido sesenta y cinco años podrá pedir su jubilación y ésta será forzosa para la Empresa.

Art. 34. *Bases de jubilación*.—La base que sirve de norma al cálculo de la jubilación corresponderá al importe bruto anual de los conceptos siguientes:

- Salario o salario y aumentos por antigüedad.
- Retribución voluntaria y plus de actividad.
- Pagas extraordinarias reglamentarias.
- Participación en beneficios.

Plus familiar por el importe de cinco puntos si en el momento de la jubilación el productor fuera casado y viniera percibiendo tal beneficio, o bien la prestación de casamiento del nuevo régimen cuando se trate de un trabajador que así viniera percibiéndola.

Será a cargo de la Empresa la diferencia entre el importe de la jubilación así calculada y la que pueda corresponder al trabajador por la Mutualidad de Agua, Gas y Electricidad, el Seguro de Vejez o Invalidez.

Las cantidades que se perciban como complemento de pensión, tanto los productores que en esta fecha se encuentran

jubilados como los que se jubilan en lo sucesivo, no podrán ser absorbidas por ningún concepto.

Se ratifica que la cantidad que la Empresa pague por el concepto de pensión será siempre respetada hasta el fallecimiento del pensionista.

Art. 35. *Socorro por fallecimiento*.—Cuando un trabajador fallezca en servicio activo o jubilado devengará a favor de sus herederos un socorro equivalente a una mensualidad completa. Si estuviera jubilado tal mensualidad sería equivalente a la última percibida en activo.

Art. 36. *Pensiones*.—Los jubilados con anterioridad a este Convenio percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 225.000 pesetas. El jubilado que sobrepase actualmente esta cifra percibirá un incremento de 14.000 pesetas anuales.

Las viudas de trabajadores de la Empresa percibirán con cargo a la Empresa un complemento que garantice, junto con lo que perciban de la Seguridad Social, un mínimo de 150.000 pesetas al año.

Art. 37. *Viudedad y orfandad*.—Se establece para la viuda e hijos de los trabajadores de plantilla y para las situaciones que se produzcan a partir de la entrada en vigor del Convenio, un sistema complementario de pensión vitalicia de viudedad y de pensión temporal de orfandad con cargo a la Empresa, en base a los siguientes criterios:

a) *Viudedad*.—La cuantía de la pensión será equivalente al 45 por 100 de los conceptos siguientes:

Sueldo o salario y aumento por antigüedad.  
Retribución voluntaria y plus de actividad.  
Pagas extraordinarias reglamentarias.  
Participación en beneficios.  
Plus familiar.

b) *Orfandad*.—La cuantía de la pensión alcanzará a los huérfanos de edad inferior a los dieciocho años y será para cada huérfano la equivalente al 20 por 100 de los conceptos arriba enumerados.

Los complementos de viudedad y orfandad a cargo de la Empresa consistirán, en su caso, en la diferencia existente entre las pensiones así calculadas y el importe de las pensiones oficiales de la Seguridad Social.

Si el trabajador fallece estando ya jubilado, la pensión de viudedad consistirá en el 60 por 100 de la pensión de jubilación, y la pensión de orfandad en el 20 por 100 de la misma pensión de jubilación (Oficial más complemento de la Empresa), por cada hijo menor de dieciocho años.

Estos complementos de pensiones a cargo de la Empresa serán la diferencia entre las pensiones así calculadas y las pensiones oficiales de viudedad y orfandad que sean señaladas por la Seguridad Social. En ningún caso podrá rebasarse entre viudedad y orfandad el 100 por 100 de los conceptos computados como base de las pensiones.

Las pensiones de orfandad cesarán a medida que los huérfanos cumplan los dieciocho años.

Art. 38. *Seguro colectivo de Vida*.—Se mantendrán las condiciones del actual Seguro de Vida, corriendo a cargo de la Empresa el pago total de la prima.

La tabla de capitales del anexo permanecerá invariable durante el año 1978.

Se establece de manera expresa que las mejoras establecidas en el salario base individual del presente Convenio no repercutirá en el capital que cada trabajador tiene reconocido en 31 de diciembre de 1977.

En su virtud, el capital correspondiente a cada trabajador se mantiene en función del salario que el mismo tuvo en 31 de diciembre de 1977.

Se exceptúa de esta norma el trabajador que haya tenido o tenga algún ascenso o cambio profesional desde 1 de enero de 1978, el cual podrá tener el cambio de capital que, en su caso, le corresponda en base a dicho ascenso o cambio, pero considerando siempre a este efecto el salario que reglamentariamente le hubiera correspondido con sujeción a la tabla de salarios que rigió en el pacto de 1977.

Art. 39. *Vinculación del seguro de Vida*.—El seguro de Vida, se vincula a la permanencia del asegurado en la Empresa. Su cese por cualquier motivo dará origen a la baja del trabajador en la póliza de este seguro sin que conserve, por tanto, derecho alguno a percibir el importe del capital en su día garantizado.

Se exceptúa de esta desvinculación los trabajadores que hayan cesado en la Empresa por jubilación, invalidez permanente y total para la profesión habitual o invalidez absoluta, los cuales mantendrán su vinculación a este seguro de Vida colectivo en tanto no entren a formar parte de otra Empresa.

Art. 40. *Viviendas*.—Los contratos de inquilinato de las viviendas arrendadas al personal de la Empresa sean o no de su propiedad —con excepción de las afectas a centros o insta-

laciones— quedarán vigentes en los casos de jubilación o incapacidad de su titular.

En caso de fallecimiento, continuará el contrato con la viuda, mientras viva y permanezca en tal estado y con los hijos e hijas hasta su mayoría de edad o matrimonio, siempre que el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo o el de Trabajo no obligaran a la Empresa a construir o proporcionar más viviendas del cupo que les correspondía.

Para facilitar el acceso a la propiedad inmobiliaria, los trabajadores tendrán derecho a que se les otorguen préstamos sin interés en cuantía máxima de 200.000 pesetas a reintegrar en un plazo de diez años.

Tendrán prioridad para la obtención de estos préstamos los jubilados que hayan de abandonar las viviendas afectas a centros de trabajo, pudiendo llegar en este caso el préstamo a 400.000 pesetas en idénticas condiciones de amortización.

En la concesión de estos préstamos deberá proceder el informe del Comité de Empresa. En uno y otro caso el interesado deberá contratar un seguro combinado para que a su fallecimiento se liquide el descubierto del préstamo.

Art. 41. *Anticipos*.—Continuará el sistema de anticipos establecido, siguiendo las condiciones siguientes:

- 1) La petición deberá razonarse y justificar su necesidad.
- 2) La cantidad máxima del préstamo no podrá ser superior a seis meses de salario mensual.
- 3) Su reintegro se realizará en treinta y seis mensualidades.
- 4) No se podrá solicitar un nuevo anticipo mientras el descubierto exceda del 5 por 100 del préstamo concedido.
- 5) Para la adjudicación del anticipo será oído el Comité de Empresa.

Art. 42. *Ayuda de estudios*.—La Empresa continuará su política de becas sin limitación, siempre que los solicitantes cumplan los requisitos establecidos.

La beca será suprimida cuando el alumno haya de repetir curso para el que la venía disfrutando, salvo que la Dirección, atendiendo a las circunstancias y previo informe de la Comisión, revalide su concesión.

El pago de la beca será el 40 por 100 a la iniciación del curso, y sendos plazos del 30 por 100 en los dos trimestres siguientes.

Tendrán iguales derechos a la ayuda escolar los hijos huérfanos de trabajadores fallecidos en servicio activo o en situación de invalidez permanente.

La cuantía de las becas figura en el anexo.

Se formará una Comisión de Becas para la adjudicación de las Ayudas de estudios, formada por dos trabajadores y un representante de la Empresa, que formulará sus propuestas a la Dirección.

Art. 43. *Ayuda al trabajador con hijos subnormales*.—El complemento de pensión a cargo de la Empresa será de 3.000 pesetas mensuales por hijo subnormal así clasificado.

## CAPITULO IX

### VIARIOS

Art. 44. *Reglamento de Régimen Interior*.—Se confeccionará en el plazo máximo de seis meses, a partir de la aprobación del Convenio, el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa, con la participación del Delegado de Personal y Comité de Empresa.

Art. 45. *Condición más beneficiosa*.—Las condiciones más ventajosas a las que figuren en este Convenio serán respetadas en su totalidad a título individual para el trabajador que viniera percibiéndolas.

Art. 46. *Comisión Mixta interpretadora*.—Para la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio se crea una Comisión Mixta, constituida por dos vocales sociales y dos representantes de la Empresa, quienes deberán resolver las dudas que se susciten.

Art. 47. *Cláusula derogatoria*.—El presente Convenio Colectivo sustituye y deroga los pactos anteriores, exceptuando expresamente aquello que se declara vigente.

Art. 48. *Cláusula «ad cautelam»*.—Los acuerdos adoptados y que figuran en el presente Convenio se han concertado atendiendo a las limitaciones del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

Si el Organismo oficial a quien compete su homologación, después de su examen, interpretara que existe algún defecto legal, se entenderán anulados todos los acuerdos afectados y la Comisión deliberante confeccionará un nuevo Convenio de acuerdo con las observaciones y limitaciones en respecto a aquella disposición.

Art. 49. *Liquidación del Convenio*.—Si al final del ejercicio los gastos reales fueran inferiores a los presupuestos en aquellos capítulos cuya exactitud «a priori» no puede determinarse, el remanente se distribuirá en forma lineal entre los trabajadores o de la manera que proponga la Comisión interpretadora nombrada.

## TABLA DE SALARIOS AÑO 1978

ANEXO

Categoría	Puesto	Anual	Trabajo extraordinario	Incentivo	Plus actividad	Plus asistencia, etc., en su caso	Total anual
Téc. Sup. 2.º	Jefe Departamento	1.075.810,50	89.719,20	84.000	129.797,48	12.775	1.392.902,18
Téc. Sup. 2.º	Jefe Serv.	841.349,12	66.268,80	63.600	129.797,48	12.775	1.113.790,40
Téc. Sup. 2.º	Jefe Media J.	420.674,56	33.134,40	—	64.898,74	6.232	524.939,70
Téc. Sup. 2.º	Jefe Serv.	841.349,12	66.268,80	—	129.797,48	12.775	1.050.190,40
Téc. 2.º A	Mec. Elec. Obras	788.340,46	60.969,60	25.440	129.797,48	12.775	1.017.322,54
Téc. 2.º A	Subjefe Serv.	784.909,81	60.969,60	—	129.797,48	12.775	989.451,89
Téc. 2.º B	Perito Explo.	714.141,18	55.180,80	—	129.797,48	12.775	911.894,46
Adm. 2.º A	Jefe Contabilidad	723.601,88	28.224,00	—	129.797,48	12.775	894.398,36
Adm. 2.º B	Jefe Secret.	656.537,29	25.344,00	—	129.797,48	12.775	824.453,77
Téc. 2.º B	Jefe Turno	662.129,11	—	—	129.797,48	12.775	804.701,59
Téc. 2.º B	Ad. J. Central	592.833,60	60.969,60	—	129.797,48	12.775	796.375,68
Téc. 3.º	Conserv.	586.556,01	57.600,00	—	129.797,48	12.775	786.728,49
Téc. 2.º B	Jefe Delin.	606.020,10	23.328,00	—	129.797,48	12.775	771.920,58
Téc. 3.º	Delineantes	578.456,98	—	—	129.797,48	12.775	721.020,46
Adm. 3.º	Subjefe Serv.	563.043,70	—	—	129.797,48	12.775	705.616,18
P. O. 1.º A	Montador	472.398,79	—	33.020	129.797,48	12.775	648.891,27
Adm. 4.º A	Oficial 1.º	487.528,42	—	—	129.797,48	12.775	630.100,90
P. O. 2.º A	Cond. Madrid	435.844,98	30.816,00	—	129.797,48	12.775	609.233,46
P. O. 2.º A	Talleres	401.290,43	—	25.122	129.797,48	12.775	568.984,91
Aux. Of. Esp.	Jefe Almacén	421.573,42	—	—	129.797,48	12.775	564.145,90
Aux. Of. 1.º	Conserje	403.326,21	13.766,40	—	129.797,48	12.775	559.665,09
P. O. 2.º A	Serv. Gener.	401.290,43	—	—	129.797,48	12.775	543.662,91
Adm. 5.º	Auxiliar	393.641,93	—	—	129.797,48	12.775	536.214,41
Aux. Of. 2.º	Almacenero	388.544,94	—	—	129.797,48	12.775	531.117,42
Aux. Of. 3.º	Ordenanza	377.331,57	12.456,00	—	129.797,48	12.775	532.360,05
P. O. 2.º B	Serv. Gener.	385.213,76	—	—	129.797,48	12.775	527.786,24
Aux. Of. 3.º	Vigilante	377.331,57	—	—	129.797,48	12.775	519.904,05
P. O. 3.º	Serv. Gener.	376.557,09	—	—	129.797,48	12.775	519.129,57
Peonaje 2.º	Serv. Gener.	372.228,76	—	—	129.797,48	12.775	514.801,24
Peonaje 3.º	Serv. Gener.	369.137,09	—	—	129.797,48	12.775	511.709,57

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Año 1978

Categorías	Horas extraordinarias (1)		Nocturno — 25 por 100	Horas extraordinarias (2)	
	50 por 100	75 por 100		50 por 100	75 por 100
Jefe de turno (Madrid)	582,53	679,62	310,64	591,06	689,58
Administrativo 3.º categoría (Jef. Deleg.)	482,64	574,75	—	489,86	583,18
Administrativo 4.º categoría (Ofic. 1.º)	424,14	494,82	—	430,36	502,08
Auxiliar Of. Esp. (Encarg. almacén)	364,30	425,02	—	368,64	431,24
Auxiliar Of. 2.º (Almacenero)	334,33	390,07	—	339,24	395,77
Auxiliar 3.º (Vigilante)	324,17	378,19	201,67	328,92	383,74
Prof. Of. 1.º A (Montador)	411,60	480,20	256,07	417,64	487,24
Prof. Of. 2.º A (Ofic. 1.º)	346,91	404,72	215,82	351,98	410,65
Prof. Of. 2.º B (Ofic. 2.º)	332,28	387,66	206,72	337,15	393,34
Prof. Of. 3.º (Ofic. 3.º)	324,41	378,47	201,82	329,16	384,01
Peonaje 2.º (Peón especializado)	320,46	373,87	189,37	325,16	379,36
Peonaje 3.º (Peón)	317,65	370,60	187,62	322,31	376,02

- (1) Para el personal con menos de diez años de antigüedad.  
(2) Para el personal con más de diez años de antigüedad.

## AYUDA DE ESTUDIOS CURSO 1978-79

Número	Estudios	Clase de Centro de Enseñanza	Externos, mediopensionistas, internos	Dotación — Importe de cada beca
1	E. G. B. (1 a 4)	Estatal y subvencionado	Externos	3.250
2	E. G. B. (1 a 4)	Privado sin subvención	Externos	5.200
3	E. G. B. (1 a 4)	Estatal y subvencionado	Internos	19.500
4	E. G. B. (1 a 4)	Privado sin subvención	Internos	19.500
5	E. G. B. (5 a 8)	Estatal y subvencionado	Externos	4.550
6	E. G. B. (5 a 8)	Privado sin subvención	Externos	7.800
7	E. G. B. (5 a 8)	Estatal y subvencionado	Internos	19.500
8	E. G. B. (5 a 8)	Privado sin subvención	Internos	19.500
9	Formación Profesional 1.º y 2.º grados	Estatal y subvencionado	Externos	5.200
10	Formación Profesional 1.º y 2.º grados	Privado sin subvención	Externos	9.100
11	Formación Profesional 1.º y 2.º grados	Estatal y subvencionado	Internos	22.100
12	Formación Profesional 1.º y 2.º grados	Privado sin subvención	Internos	28.925
13	B. U. P.	Estatales	Externos	5.200
14	B. U. P.	Privados	Externos	9.100
15	B. U. P.	Estatales	Internos	22.100
16	B. U. P.	Privados	Internos	26.000
17	C. O. U. y carreras medias	Estatales	Externos	6.500
18	C. O. U. y carreras medias	Privados	Externos	10.400
19	C. O. U. y carreras medias	Estatales	Internos	26.000
20	C. O. U. y carreras medias	Privados	Internos	29.900
21	Escuelas Universitarias	Estatales	Externos	10.400
22	Escuelas Universitarias	Estatales	Internos	32.500
23	Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores	Estatales	Externos	15.600
			Internos	45.500

TABLA DE CAPITALES ASEGURADOS

Sueldo mensual		Capital
Desde	Hasta	
—	4.500	60.000
4.501	5.500	80.000
5.501	6.500	100.000
6.501	7.000	125.000
7.001	8.000	150.000
8.001	8.500	175.000
8.501	9.500	200.000
9.501	11.000	250.000
11.001	12.500	300.000
12.501	15.000	350.000
15.001	16.000	400.000
16.001	18.200	450.000
18.201	19.800	500.000
19.801	23.000	550.000
23.001	26.000	600.000
26.001	31.300	650.000
31.301	—	700.000

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**18603** *ORDEN de 29 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 590/1973, promovido por «Heraeus Edelmetalle Gesellschaft, M.B.H.», contra resolución de este Ministerio de 25 de enero de 1972.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 590/1973, interpuesto por «Heraeus Edelmetalle Gesellschaft, M.B.H.», contra resolución de este Ministerio de 25 de enero de 1972, se ha dictado con fecha 5 de marzo de 1975, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Nicolás Alcalá del Olmo, en nombre de «Heraeus Edelmetalle Gesellschaft, M.B.H.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de veinticinco de enero de mil novecientos setenta y dos y correspondiente denegatorio presunto de la reposición debemos declarar y declaramos la nulidad de este acuerdo por contrario a derecho y la procedencia que sea concedida la inscripción en España de la marca internacional número trescientos sesenta mil quinientos cuatro, «Rocador», solicitada sin declaración especial de costas procesales.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 29 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte y Zulueta.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

**18604** *ORDEN de 29 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 758/1973, promovido por «La Chemise Lacoste, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 11 de febrero de 1972.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 758/1973, interpuesto por «La Chemise Lacoste, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 11 de febrero de 1972, se ha

dictado con fecha 12 de junio de 1975, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por «La Chemise Lacoste, S. A.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de once de febrero de mil novecientos setenta y dos y el desestimatorio de su reposición por los que se denegó la inscripción de la marca internacional número trescientos sesenta mil quinientos veinticinco, «Lacoste» con gráfico, debemos anular y anulamos dichos acuerdos por no ser conformes a derecho y en su lugar, debemos conceder y concedemos en España la protección de la referida marca, sin hacer especial imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 29 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte y Zulueta.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

**18605** *ORDEN de 29 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.030/1973, promovido por «Chicco Española, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 12 de mayo de 1973.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 1.030/1973, interpuesto por «Chicco Española, S. A.», contra resolución de este Ministerio de 12 de mayo de 1973, se ha dictado con fecha 11 de junio de 1975, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que rechazando el motivo o causa de inadmisibilidad sustentado por la representación de la parte coadyuvante, debemos de estimar y estimamos el presente recurso contencioso-administrativo, interpuesto por «Chicco Española, S. A.», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de doce de mayo de mil novecientos setenta y tres, así como contra el acto tácito advenido por el instituto del silencio negativo al recurso de reposición contra aquél entablado, los cuales anulamos por no ser conformes a derecho, declarando el derecho de la Entidad recurrente para que se le inscriba en el Registro de la Propiedad Industrial el nombre comercial número cincuenta y ocho mil ochocientos setenta y uno, «Chicco Española, S. A.», todo ello sin expresa condena en costas.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 29 de abril de 1978.—P. D., el Subsecretario, Manuel María de Uriarte y Zulueta.

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

**18606** *ORDEN de 29 de abril de 1978 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 570/1973, promovido por don Francisco Montoro Boix, contra resolución de este Ministerio de 22 de noviembre de 1971.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 570/1973 interpuesto por don Francisco Montoro Boix contra resolución de este Ministerio de 22 de noviembre de 1971, se ha dictado con fecha 25 de abril de 1977, por la Audiencia Territorial de Madrid, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso interpuesto por don Francisco Montoro Boix, contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de veintidós de