

3. Las cantidades a percibir por este concepto no serán absorbidas ni compensadas con ninguna otra mejora actual o futura que pueda establecerse, salvo cuando en el ámbito de la Empresa o mediante contrato individual, estuviera establecida con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 23. *Gratificación por mando.* El Jefe de segunda (el que designe la Empresa, el más idóneo o por concurso), con mando percibirá un 5 por 100 más de su sueldo, como gratificación por mando.

Art. 24. *Quebranto de moneda.* Los Cajeros con firma percibirán por este concepto la cantidad de 1.500 pesetas y los Cajeros sin firma, Gestores y Cobradores, la cantidad de 1.250 pesetas mensuales.

Art. 25. *Gastos de locomoción y dietas.*

1. Cuando en los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la Empresa los trabajadores utilicen sus automóviles particulares, se les abonará a razón de 9,50 pesetas el kilómetro para vehículos de hasta 1.000 c.c. y de 10,50 pesetas para los superiores a 1.000 c.c.

2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante —que se entenderá en el 40 por 100—, será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

3. Dietas.—Se establecen unas dietas para el personal que tenga que efectuar desplazamientos fuera de la población del centro de trabajo, que serán las siguientes:

A todo el personal se le abonará la factura del hotel por la habitación, y 1.500 pesetas de dieta diaria para alimentación.

De Directores regionales hasta Directores de primera, el hotel será de cuatro estrellas; de Directores de segunda hasta Apoderado, hoteles de tres estrellas; y el resto del personal se alojara en hoteles de dos estrellas.

Art. 26. *Subvención para comidas.* Todo aquel trabajador, que por necesidades de la Empresa tuviese que realizar horas extraordinarias percibirá una ayuda para comida de 300 pesetas diarias.

Art. 27. El personal de «Sefisa Financiaciones, S. A.», renuncia expresamente a las mejoras obtenidas en el presente Convenio Colectivo, caso de que, en lo sucesivo, llegara a regir otro Convenio no pactado directamente entre el personal y la Empresa.

DISPOSICION ADICIONAL

Comisión Paritaria

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo se constituye la siguiente Comisión Paritaria:

Por «Sefisa Financiaciones, S. A.»:
Don Miguel A. Segurado García.
Don Fernando Bonmatí Galvañ.

Por los empleados de la Empresa:

Don Joaquín Aldehuela Núñez.
Doña María Luisa Pérez Sánchez.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este Convenio.
- Ejercer funciones de arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

16787

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.» (SECEM), y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.» (SECEM), y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 16 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Delegado provincial de Trabajo de Córdoba con el que se adjuntaba otro formulado por los representantes económicos y de los trabajadores intervinientes en el expresado Convenio Colectivo, que fue firmado por las partes el día 6 de marzo de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria;

Resultando que por estar dicho Convenio comprendido en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del mismo texto legal y con suspensión del plazo fijado para la homologación, el citado Convenio fue elevado con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en su reunión celebrada el día 31 de mayo de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de Trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose, el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose violación a norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.» (SECEM), y sus trabajadores, suscrito el día 6 de marzo de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Inscribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo a las que hará saber que de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 6 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE 1979 DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE CONSTRUCCIONES ELECTROMECA-NICAS, S. A.» (SECEM)

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio afectan a los centros de trabajo de Córdoba y Madrid, así como a las Delegaciones comerciales de Barcelona, Bilbao, Madrid, Zaragoza y Subdelegación de Sevilla, de la «Sociedad Española de Construcciones Electromecánicas, S. A.».

Las partes declaran expresamente que el presente Convenio, en su totalidad, se aplicará durante su vigencia con exclusión de cualquier otro de ámbito superior que pueda establecerse.

Art. 2. *Ambito personal.*—El Convenio afecta al personal encuadrado en los grupos profesionales de Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros que se hallen prestando servicio en la actualidad formando parte de la plantilla de SECEM, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia.

A tenor de lo dispuesto en la legislación vigente y artículo 4.º de la Ordenanza Siderometalúrgica, quedan excluidos de su ámbito de aplicación no sólo el personal a que hacen referencia sino también al personal afecto a los grupos Técnicos titulados Superiores, de grado medio, asimilados y otros, todos los cuales,

en función a su nivel y condiciones particulares, están expresamente excluidos o puedan prestar su conformidad, a título individual, a dicha exclusión.

Queda asimismo excluido el personal que realice prácticas de formación.

Art. 3. *Ambito temporal.*—La vigencia del Convenio será de un año, contando a partir de 1 de enero de 1979. Será prorrogable por la tática, de un año en año, si no mediase denuncia previa por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

CAPITULO II

Disposiciones generales

Art. 4. *Cláusula de derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 5. *Carácter de las mejoras.*—De conformidad con lo establecido en el Decreto de Ordenación del Salario, de 17 de agosto de 1973, y Orden para su desarrollo, de 29 de noviembre de 1973, las condiciones generales del presente Convenio serán absorbibles y compensables, en su conjunto y en cómputo anual, con cualesquiera otras de carácter legal o reglamentario que puedan concurrir.

Art. 6. *Reglamento de Régimen Interior.*—Habiendo sido elaborado el anteproyecto de Reglamento de Régimen Interior por la Dirección de la Empresa, y estando pendiente el cumplimiento del trámite legal ante los Comités de Empresa, se acuerda elevarlo a la autoridad laboral antes del 15 de junio de 1979, una vez cumplimentado el trámite anteriormente aludido.

Hasta tanto se llegue a su aprobación, se mantendrá en vigor el actual Reglamento en todo aquello que no queda modificado por el presente Convenio o pactos anteriores vigentes.

Art. 7. *Ordenación del salario.*—Conforme a las disposiciones vigentes, en el presente Convenio se ha acordado la estructural-salarial de los distintos conceptos retributivos que se definen en el capítulo de retribuciones, pudiendo variar dicha estructura de acuerdo con las necesidades operativas de la Empresa.

Art. 8. *Comisión de Vigilancia.*—Con los fines que la legislación le otorga, la Comisión de Vigilancia estará formada por cuatro miembros por parte de cada una de las representaciones.

Vocales en representación de la Empresa: Nelson Fuentealba, José Luis Galván, Manuel León y Rafael López Ruiz.

Vocales en representación de los trabajadores: José Bermejo Gallardo, Diego Delgado Martín, Francisco Salido Muñoz y Antonio Sánchez Ordoñez.

Los citados vocales podrán ser sustituidos en cada una de sus representaciones por otros miembros que hayan pertenecido a la Comisión Deliberante del Convenio.

Art. 9. *Repercusión de los precios.*—Los incrementos salariales acordados en el presente Convenio de por sí no repercutirán en los precios, sin renuncia expresa para afectar las repercusiones que le autoricen otros procedimientos legalmente establecidos.

CAPITULO III

Organización

Art. 10. *Organización del trabajo.*—Se procederá a organizar el trabajo en base a las siguientes directrices que se anuncian con carácter general:

Conseguir la mejor utilización de las cualidades y capacidad del personal de SECEM.

Continuar llevando a cabo la actualización y revisión de los tiempos, así como la evaluación de las tareas y las unidades fundamentales de calificación.

En aquellos trabajos cuya medición directa no sea factible se aplicarán métodos estimativos, reunificados mediante fórmulas adecuadas a cada caso.

Se establecerán primas de grupo en aquellos trabajos que se estimen oportunos.

Art. 11. *Control de la jornada de trabajo.*—La jornada diaria de trabajo se controlará por presencia de ocho horas en el puesto de trabajo para el personal obrero, excepto el tiempo de descanso, salvo los sábados, que serán cuatro horas.

Las faltas cometidas contra este punto se sancionarán de acuerdo con la potestad disciplinaria de la Empresa.

Para el resto del personal se seguirá un criterio idéntico al del personal obrero, de acuerdo con sus respectivos horarios.

La Empresa pondrá el/los sistemas necesarios de control en los puestos de trabajo y en los talleres o áreas.

En los puestos de trabajo a relevo se podrá efectuar el cambio de turno antes de finalizar la jornada, siempre que el entrante tome el turno y la máquina no deje de producir. En

caso de abandono del puesto de trabajo, se considerará en falta al operario a quien corresponda dicho turno.

Respecto al horario de trabajo, sin perjuicio de las modificaciones de carácter legal o jurisdiccional que puedan efectuarse durante la vigencia del presente Convenio, continuará aplicándose el actualmente vigente, consistente en una jornada semanal de cuarenta y cuatro horas con un descanso de veinte minutos en las jornadas de ocho horas.

Todo el personal de la factoría de Córdoba tendrá derecho al descanso de veinte minutos, como parte integrante de la jornada de trabajo, tal como se viene regulando actualmente.

El personal adscrito a los restantes centros de trabajo de la Sociedad, se regirá por su específico horario.

Con independencia de estas regulaciones generales, la Empresa propondrá otras soluciones específicas para regular la jornada de trabajo en áreas concretas.

Art. 12. *Movilidad del personal.*—Sin perjuicio de que funcionalmente los departamentos de la Factoría sean actualmente:

Producción.
D. R. I.
Ingeniería Industrial.
Planificación.
Mantenimiento.
O. T. I.
Dirección Servicios.
Abastecimientos.
Controller.
Desarrollo.
Tecnología.

Durante la vigencia de este Convenio y como consecuencia de las reestructuraciones necesarias para aumento de la productividad y aprovechamiento de las nuevas instalaciones, la Empresa podrá cambiar de puestos de trabajo a cualquier trabajador sin más limitación que ser destinado a un puesto de su mismo grupo profesional, por necesidades del servicio.

En dichos puestos se abonará al trabajador el salario de Convenio de su categoría o calificación, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las del nuevo puesto.

1. Cuando la causa del traslado sea el elegir a los operarios más idóneos para una nueva máquina o instalación, se podrá hacer sin ninguna restricción, si bien a los operarios elegidos se les respetará la media que en concepto de prima estuvieran ganando y hasta que la nueva máquina o instalación tenga puesta su prima.

2. Cuando la causa sea la reestructuración o desaparición de algún servicio o puesto de trabajo no se considerará conveniencia de la Empresa y, por tanto, se seguirá un orden de antigüedad de más moderno a más antiguo en el servicio o puesto de trabajo reestructurado o anulado.

3. Cuando el traslado sea debido a cambios de personal dismuido pero apto para el nuevo puesto, se podrá realizar el traslado abonándose la prima del puesto que pase a ocupar.

Si en caso de traslado o cambios en los que no se haya garantizado la prima se acusara una diferencia de primas muy notables (40 por 100) a la igualdad de rendimiento y el traslado fuese definitivo (mayor de tres meses), se considerará como conveniencia de la Empresa.

De todos los traslados que se efectúen en la Empresa, se informará previamente a los Secretarios de los Comités de Empresa.

Art. 13. *Calendario laboral.*—Anualmente se procederá a confeccionar el calendario laboral de la Empresa, con la participación de los Comités de Empresa, con indicación de los puentes, fechas de vacación colectiva, días y horas teóricas de trabajo efectivo.

En 1979, el número de horas laborables al año son:

Centro de trabajo, Córdoba:
Personal con jornada de ocho horas: 2.196.
Personal con jornada de siete horas y cuarto: 2.168.

Centro de trabajo, Madrid y Delegación: 1.966.

Delegación Bilbao: 1.972.
Delegación Zaragoza: 1.973,5.
Delegación Barcelona: 1.964.
Delegación Sevilla: 1.966.

A título individual, las horas efectivas de trabajo al año serán las que resulten de deducir de las anteriores las correspondientes a los días de vacación anual que en cada caso se disfrute.

Art. 14. *Recibo de salarios.*—Dentro de la vigencia del Convenio, se figurará en el sobre de liquidación mensual la cuantía teórica de las cantidades a devengar en los conceptos retributi-

vos sueldo, salario, antigüedad, complemento actividad, prima de asistencia y plus de transporte.

Art. 15. *Liquidación mensual al personal obrero.*—Dado que la cuantía de la liquidación mensual de haberes del personal obrero viene determinada por el número de horas laborales de cada mes, y al objeto de amortiguar las diferencias retributivas que mensualmente se producen por este motivo, se procederá a efectuar un estudio de viabilidad, para su aplicación inmediata.

Art. 16. *Ingresos.*—En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en SECEM los hijos de sus trabajadores en activo o jubilados.

Art. 17. *Ascensos.*—Los ascensos se llevarán a cabo a través de concurso-oposición cuyo Tribunal se constituirá de acuerdo con la normativa vigente.

Unicamente quedan exceptuados de esta norma los ascensos a puestos que, por su características excepcionales, sean expresamente designados por la Dirección de la Empresa (por ejemplo: Secretarías, manejo de fondos, Ayudantes directos de la Jefatura, etc.).

La Empresa facilitará a los representantes del Comité de Empresa de que se trate la información amplia y necesaria sobre el carácter excepcional de estos casos.

Art. 18. *Formación.*—Se constituirá un Comité mixto que elaborará los criterios y planes de formación, así como su valoración económica.

El presupuesto asignado a esta finalidad será conocido por el Comité tras la elaboración del presupuesto general de la Sociedad.

Art. 19. *Control de horas extraordinarias y contratos.*—Mensualmente y a los Comités de Empresa se facilitará la información necesaria sobre las horas extraordinarias realizadas y contratos existentes.

Art. 20. *Asignación por comida.*—La asignación por comida del personal que trabaja en las oficinas centrales de Madrid y Delegaciones, se incrementará todos los años, automáticamente, al comienzo de la jornada partida, una vez pasado el verano; en un porcentaje igual al aumento que haya experimentado el índice de precios al consumo, en los últimos doce meses, de junio a mayo.

Art. 21. *Primas.*—La política dinámica que para el conjunto de las primas se viene realizando continuará durante el presente Convenio. La implantación de las mismas se efectuará con la participación de la Comisión de Primas del Comité de Empresa.

Art. 22. *Saturación del personal.*—Será principio básico en la organización y en el régimen de trabajo, el de la saturación del puesto que cada trabajador tenga asignado o se le asigne.

Para la ejecución del anterior principio, todos aquellos trabajadores cuyo cometido no requiera una acción permanente y continua, cuando no tenga trabajo u ocupación de cualquier tipo de su principal, estarán obligados a desempeñar los trabajos nuevos o complementarios al de su habitual ocupación y categoría profesional.

Art. 23. *Clasificaciones.*—El trabajador que se considere inadecuadamente clasificado podrá solicitar su correcta clasificación a través de la línea.

Asimismo, a través de la línea, podrá solicitarse que junto a la categoría figure la profesión, en aquellas especialidades que no estén recogidas en la Ordenanza Siderometalúrgica. Dicho reconocimiento no producirá modificación alguna en sus derechos económicos y laborales, ni supondrá menoscabo en orden a la movilidad. Las posibles solicitudes deberán formularse antes del último día del mes de abril de 1979.

Art. 24. *Declaración de intenciones.*—Es voluntad de las partes firmantes y en orden a la superación de la situación económica actual, que la Comisión Económica del Convenio califica de grave, profundizar en el conocimiento de las circunstancias que la informan. Igualmente, se procederá a realizar estudios encaminados a la superación de la situación resultante y que en principio no descartan ninguna posibilidad de tipo legal en vigor, y que SECEM podrá poner en práctica de cara al saneamiento de la Empresa. Dicho saneamiento es el interés que comparte la Comisión Social del Convenio Colectivo presente.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 25. *Estructura salarial.*—El régimen de retribuciones comprende los diversos conceptos retributivos que se enumeran y definen en el presente capítulo.

En consecuencia, la cuantía de los diversos complementos salariales será la específicamente pactada para cada uno de ellos.

En los anexos 1, 2 y 3 figuran las correspondientes tablas salariales con los valores de las cantidades horarias que, en concepto de retribución, les correspondería percibir en cada caso y que engloban las cantidades proporcionales de domingos y festivos, así como los valores diarios y mensuales. Estas can-

tidades unidas a las gratificaciones extraordinarias y bolsa de vacación, forman la retribución total.

Art. 26. *Salario y sueldo.*

a) Salario hora SECEM para personal obrero.—Es el importe que se abonará por cada una de las horas normales trabajadas; por las horas equivalentes de las dos pagas extraordinarias anuales y por las horas correspondientes al periodo de vacaciones, el cual para su abono tiene su propia regulación. En dicho importe quedan recogidas las partes proporcionales a domingos y festivos. Por tanto, el salario para un periodo determinado se obtendrá multiplicando el precio establecido para cada hora por el número de horas normales de dicho periodo.

b) Sueldo SECEM para personal empleado y subalterno.—Es el importe mensual que se abonará en cada una de las categorías de Empleados y Subalternos, así como en las dos pagas extraordinarias y en los días de vacaciones.

El sueldo de cada categoría para un periodo determinado se obtendrá dividiendo su importe mensual entre treinta días y multiplicando el cociente que resulte por el número de días naturales de dicho periodo.

Art. 27. *Antigüedad.*—El importe convenido de un quinquenio, para cada categoría profesional de obreros, empleados y subalternos, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales.

Art. 28. *Pluses de nocturnidad, peligrosidad, penosidad y toxicidad.*—El importe horario convenido de cada uno de estos pluses, para cada categoría profesional de obreros, o de empleados y subalternos, viene determinado en la correspondiente columna de las tablas salariales y se aplica igualmente a las horas normales y a las extraordinarias.

Dicho importe será igual para todo el personal de la misma categoría profesional, esto es, con independencia del número de quinquenios a percibir.

El plus de nocturnidad se abonará con carácter independiente de los otros tres.

Respecto a los de penosidad, peligrosidad y toxicidad, de concurrir dos o tres de ellos, el importe a percibir será el de la columna de las tablas, multiplicado por 1,25 y 1,50, respectivamente.

Art. 29. *Complemento de actividad.*—Es un complemento de cantidad y calidad de trabajo. Su cuantía horaria por cada categoría será la que figura en las correspondientes tablas salariales.

Con él se garantiza como mínimo la percepción de una cantidad equivalente al 25 por 100 del salario base, a una actividad igual o superior a 60 puntos Bedaux.

Su cálculo y abono se efectuará con independencia de la cantidad que directamente resulte de liquidar las tarifas de los sistemas de incentivo, presente o futuros. Este complemento sólo se percibirá durante la jornada normal de los días laborables y en función del tiempo de presencia en el trabajo, sobre la base de la tarifa horaria que aparece en las tablas salariales.

Además de la garantía que supone este complemento, el personal obrero de SECEM que trabaje a régimen de incentivos, a que alude el artículo 73 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, ya sea por medición directa o indirecta, percibirá, en concepto de garantía fija, la cantidad correspondiente al rendimiento normal o actividad 60 puntos Bedaux establecida, o que se establezca en dicho régimen.

A su vez el personal empleado y subalterno percibirá, además de este complemento, el premio que regula el artículo 32 del presente Convenio.

Ambas garantías serán sumables y computables a efectos de determinar la retribución a percibir a rendimiento normal.

Art. 30. *Primas de incentivo para el personal obrero.*—Es un complemento de cantidad y calidad de trabajo del personal obrero.

Su cuantía, cálculo y regulación vendrán determinados por la aplicación de los actuales sistemas de incentivos, con las modificaciones que se establezcan en lo sucesivo.

El sistema de incentivo en cada prima o aplicación concreta determinará la cuantía a percibir a rendimiento normal o actividad 60 puntos Bedaux, la cual formará parte de la retribución garantizada, así como de las demás actividades.

Art. 31. *Relación entre primas, calidad y proceso productivo.*—Las primas se abonarán sólo por material bueno.

Por ser la calidad responsable de todos los que intervienen en la fabricación de un producto y no sólo del operario que directamente actúa, hacemos las siguientes puntualizaciones:

En los partes de trabajo, los encargados firmarán las unidades fabricadas dentro de las normas dadas para cada producto. Asimismo, de las que estén fuera de normas, aclararán si la causa es imputable al operario o no. En caso de duda, figurará como no imputable al operario.

De las dudosas o no imputables, los mandos habrán de dar una relación a los Ayudantes de Jefe de Fábrica y éste emitirá un informe y las medidas tomadas.

Se arbitrará un sistema de manera que el material que se estropee en el transporte o cualquier operación posterior a su fabricación repercuta en el incentivo de los que no hayan manipulado (con el mismo espíritu de los dos párrafos anteriores).

Los mandos del taller deberán dar a cada operario las normas de fabricación. Si a algún operario no se le han dado estas normas, no se le podrá exigir que fabrique de acuerdo con ellas.

Cuando un operario detecte que el material o el equipo con el cual va a trabajar no está en condiciones, avisará a su encargado dejándose constancia en el parte de trabajo. Si éste decide que se debe seguir y el producto sale malo, no se le descontará al operario que avisó.

En caso de prima de grupo, el material malo afectará a la prima de todo el grupo.

Cuando se produzca desacuerdo en si el defecto es achacable al operario o no, se decidirá entre el representante del Comité de Empresa, el Jefe de Fábrica y/o el Ayudante. En los casos que el Jefe de Fábrica tenga duda, se definirá a favor del operario.

Art. 32. *Primas para el personal empleado y subalterno.*—Son complementos de cantidad y calidad de trabajo.

Existen los siguientes:

- Prima de carencia de incentivo (P.C.I.).
- Prima de mandos intermedios (P.M.I.).
- Prima de delineantes (P.D.).

Estas primas que se aplican en función de la valoración de puestos de trabajo existentes en la actualidad, se rigen por su regulación específica.

Art. 33. *Prima mensual de asistencia.*—Es un complemento de cantidad o calidad de trabajo.

Regulación:

a) Escala de unidad premio:

Ausencias contabilizadas en cuartos de jornada	Unidades premio
0	8,000
1	7,032
2	6,125
3	5,282
4	4,500
5	3,782
6	3,125
7	2,532
8	2,000
9	1,532
10	1,125
11	0,782
12	0,500
13	0,282
14	0,125
15	0,032
16 o más	0,000

b) Precio de la unidad premio: Es de 112,24 pesetas para todas y cada una de las categorías.

c) Forma de liquidación: La liquidación se efectuará mensualmente de acuerdo con los apartados a) y b) de la misma forma para todas las categorías, con independencia de las horas de cada mes.

d) Contabilización de ausencias: Ausencia se considera toda falta de asistencia en la Empresa en jornada laboral, que hasta dos horas se consideran como un cuarto de jornada, si sobrepasa de las dos horas se consideran dos cuartos de jornada, si sobrepasan de cuatro horas, tres cuartos de jornada y si sobrepasan de seis horas se consideran cuatro cuartos de jornada, o sea, jornada completa.

Las ausencias se contabilizarán diarias y no se tendrá en cuenta a estos efectos el motivo de la misma ni si es justificada o no.

Quedan exceptuadas de la prima mensual de asistencia, a efectos de su cómputo como ausencias, las situaciones reguladas en el artículo 80 de la Ordenanza Siderometalúrgica, así como las ausencias motivadas por accidente de trabajo.

Para el cálculo de esta prima se tendrán en cuenta las ausencias producidas en meses naturales.

En el caso de trabajo señalado oficialmente como permanente, se entiende a los efectos de esta asistencia, como jornada laboral la que le corresponde trabajar y como domingo el día de la semana en el que le corresponda el descanso compensatorio.

Art. 34. *Gratificaciones extraordinarias.*—En las fechas establecidas en la Ordenanza Siderometalúrgica, se abonará a todo el personal dos gratificaciones de treinta días, cada una de ellas, en julio y diciembre, respectivamente, en la cuantía que figura en la tabla de salarios, incrementada con el plus de antigüedad.

El importe de cada una de las gratificaciones del personal obrero será el resultante de multiplicar por 183 horas el valor de las columnas salario-hora SECEM y antigüedad.

El personal en servicio militar percibirá la totalidad de las gratificaciones fijadas en el presente artículo.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, sea cual fuere el grupo profesional a que pertenezca, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Art. 35. *Bolsa de vacación.*—Con la finalidad que su nombre indica, se establece una bolsa de vacaciones que, en cuantía anual de 8.000 pesetas íntegras, será entregada a todo trabajador al tiempo de disfrutar su vacación anual.

Al personal en servicio militar se le abonará completa la bolsa de vacación tanto del año que se incorpore al servicio militar, como la del año en que se reincorpora definitivamente a SECEM.

Al personal que se jubile o cause baja definitiva por C.T.C. durante el primer semestre del año, se le abonará la mitad del importe anual de la bolsa, y completa, cuando estos supuestos ocurran durante el segundo semestre.

Art. 36. *Vacaciones anuales.*—Se establecen los siguientes días de vacaciones anuales:

- Para el personal obrero y subalterno: Veintisiete días.
- Para el personal empleado: Veintiocho días.

Existiendo la obligación para todo el personal de disfrutar dos días de dicha vacación, en los dos laborables que fijará la Empresa en el calendario laboral, o en sustitución, los tres sábados que igualmente determinaría la Empresa.

Asimismo todo el personal disfrutará de cuatro horas de vacación remunerada con motivo del primer día de feria de cada localidad que acoja al ámbito territorial del Convenio. Igualmente, pero de forma rotativa que impida la paralización de actividades de la Empresa, se disfrutará de un día de vacación en todos los centros de trabajo, y que para Córdoba, necesariamente, será un sábado. Todo ello de mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefatura correspondiente.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Solo existirán dos valores de horas extraordinarias. Uno, el correspondiente a las realizadas en días laborables y otro, para festivos y domingos.

El valor convenido de ambos tipos de horas extras figura en las correspondientes tablas salariales, siendo su cuantía igual para todo el personal de una misma categoría.

Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad correspondientes a las horas extras se abonarán en idéntica cuantía al de las horas normales.

Art. 38. *Plus de corretornos.*—Durante el presente Convenio el importe del plus de corretornos se regulará conforme a los acuerdos llevados a cabo en 1 de junio de 1978.

Art. 39. *Plus de transporte.*—Es un complemento extrasalarial de asistencia al trabajo. Su cuantía mensual se estipula en una cantidad de 2.600 pesetas en caso de asistencia completa (veinticinco días de media por mes). Cada día de inasistencia supondrá una pérdida de 104 pesetas de la cantidad total fijada. De conformidad con lo establecido en el artículo 1.º, apartado 2 de la Orden de 30 de junio de 1972, su cuantía no estará sujeta a cotización a la Seguridad Social. A efectos de la liquidación mensual de este concepto, no se descontará cantidad alguna por los días disfrutados como vacación.

CAPITULO V

Asistencia social

Art. 40. *Fondo asistencial.*—El fondo asistencial para Córdoba, constituido para la ayuda económica a todos los trabajadores cuando concurren circunstancias especiales o imprevisibles que puedan originar una situación angustiosa de orden económico en el trabajador o familiares, será administrado por el Comité de Empresa de la fábrica de Córdoba, que hará las adjudicaciones de cantidades para aliviar estas situaciones anómalas con arreglo a sus Estatutos.

El fondo asistencial se nutrirá con cuotas aportadas por los trabajadores, que se fijan en la cantidad de 10 pesetas men-

suales, por cada uno, cualquiera que sea su categoría profesional, y otra aportación de la Empresa de 18,30 pesetas por cada trabajador.

Independientemente de lo anterior, y en todos los centros de trabajo de SECEM, en los casos de fallecimiento de un trabajador se abonará a sus familiares una cantidad que será la suma de una aportación de 175 pesetas por cada trabajador y otra cantidad por parte de la Empresa, equivalente a la suma de las aportaciones de los trabajadores. Serán beneficiarios de este auxilio y por el orden que se expresan, los cónyuges, hijos menores o incapacitados y otros familiares que convivieran con el causante y a sus expensas, salvo disposición expresa del interesado designando a otra persona en documento público bastante.

Art. 41. *Ayudas por accidente de trabajo.*—A partir del día en que ocurra el accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el día en que el trabajador sea alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 por 100 de las retribuciones netas en jornada normal que hubiera percibido de haber estado trabajando.

A este personal le serán satisfechas las gratificaciones de julio y diciembre en sus respectivas fechas y en su totalidad como si hubieran estado trabajando.

Art. 42. *Ayuda por enfermedad.*—Al objeto de poder conceder ayudas económicas al personal en situación de baja oficial por enfermedad, la Empresa efectuará una aportación económica extraordinaria a los Comités de Empresa, a través del fondo asistencial.

Durante la vigencia de este Convenio se pondrá a disposición de ambos Comités, divididas en doce mensualidades, la cantidad resultante de aplicar para la determinación de esta aportación, el criterio de cálculo recogido en la carta de Dirección, enviada al Comité de Empresa con fecha 5 de marzo de 1979.

Art. 43. *Pensión de jubilación.*—La Empresa establece para todo el personal acogido al presente Convenio los beneficios de una pensión complementaria de jubilación de la que otorga la Mutuality, que se regirá por las normas que figuran a continuación.

1.º La pensión que se establece complementará en cada mes y en las gratificaciones de julio y de diciembre, las prestaciones económicas por causas de jubilación que les corresponda percibir de la Seguridad Social al trabajador, hasta alcanzar el porcentaje de la retribución neta, que con arreglo a los años de servicio se fija en la siguiente escala:

Años de servicio: 15, 20, 25, 30, 35, 40 y más.

Porcentaje: 65, 70, 75, 80, 85 y 90 por 100.

Para los valores intermedios de años completos de servicio, se interpolará el porcentaje.

Se entenderá por retribución neta, el resultado de deducir de la retribución asignada en Convenio los importes del Impuesto sobre los Rendimientos del Trabajo Personal, cuotas de la Seguridad Social y Sindical y cualquiera otra que, con carácter oficial, pudiera establecerse, computándose ésta de la siguiente forma:

Para el personal empleado y subalterno: El importe de la retribución líquida anual de toda índole, que corresponda a la mensual líquida asignada al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, más el promedio de las cantidades que, como retribución de carácter variable, haya percibido en los seis meses anteriores trabajados al cumplimiento de la citada edad.

Para el personal obrero: El importe líquido del salario fijo, que corresponda a su categoría y puesto de trabajo, más el promedio del incentivo obtenido en los seis meses anteriores trabajados al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, todo ello referido al líquido y a un período anual.

2.º No será computada en ambos casos la retribución correspondiente a las horas extraordinarias.

Tampoco se computará en este caso, por no tener el carácter de retribución, la ayuda familiar, la bonificación de utilidades y cualquier otro, como gratificaciones excepcionales, etcétera, que no tengan el carácter de contraprestación por el trabajo efectuado.

3.º Será condición para disfrutar del presente beneficio, el solicitar la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años de edad, con un plazo de tres meses para presentar la solicitud.

4.º La Empresa concederá también este beneficio al personal que, por haber estado afiliado a la Mutuality y tener cumplidos los cincuenta años en 1 de enero de 1967, se le reconoce por la Seguridad Social el derecho a la jubilación al cumplir los sesenta años, si bien para estos casos y siguiendo el mismo criterio de la Seguridad Social, se les aplicará sobre el porcentaje total establecido en la norma 1.º, un coeficiente reductor que será el siguiente:

A los sesenta años, el 60 por 100.

A los sesenta y un años, el 68 por 100.

A los sesenta y dos años, el 76 por 100.

A los sesenta y tres años, el 84 por 100.

A los sesenta y cuatro años, el 92 por 100.

Podrá proponerse por la Empresa a este personal, también a partir de los sesenta años y en caso de no usar voluntariamente este derecho, su jubilación cuando las circunstancias de reorganización, falta de capacidad laboral ajena al interesado, etcétera, así lo aconsejasen, no utilizándose en este caso la aplicación del coeficiente reductor.

5.º La Empresa podrá acordar con los trabajadores que reúnan las condiciones y requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social para la jubilación anticipada, el que soliciten la misma reconociéndoles los derechos que corresponderían a los sesenta y cinco años, resarcido al trabajador, en estos casos, del perjuicio que esta medida pudiera producir. También podrá retrasar la jubilación con la conformidad del interesado, mejorando las prestaciones en estos casos, por los años prestados y los beneficios que puedan originarse.

6.º Una vez establecida la pensión complementaria individualmente, a la vista de la fijada reglamentariamente por la Mutuality al cumplimiento de la edad de jubilación, ésta permanecerá invariable y por tanto, si la Seguridad Social mejorase la pensión con posterioridad, ésta quedaría en beneficio del jubilado.

7.º Si debido a circunstancias de orden económico plenamente justificadas, obligasen a la Sociedad a efectuar una restricción en los gastos y pudiendo ser una de ellas, la suspensión o modificación del sistema de estas pensiones complementarias de jubilación, la Empresa, previa información al personal a través del Comité de Empresa y oído éste, podrá modificar las presentes normas e incluso dejar su aplicación en suspenso, provisional o definitivamente. En caso de modificación, el personal ya jubilado conservará todos sus derechos y en lo que se refiere a los nuevos jubilados a partir de la fecha de modificación, se les aplicarán las nuevas normas. En caso de suspensión provisional o definitiva, al personal ya jubilado se le respetarán los beneficios concedidos, en su cuantía y forma de pago.

8.º El trabajador con capacidad disminuida, debidamente y oficialmente constatada, podrá, para gozar de los beneficios de la jubilación complementada, solicitar su jubilación anticipada a los sesenta años de edad, aplicándosele los mismos beneficios que si tuviera sesenta y cinco años, concediéndole, a efectos de porcentaje, el que correspondería a sus años de servicios reales incrementados en cinco.

Art. 44. *Economato laboral.*—Se acuerda que la Junta de Economato disponga, a partir del 1 de abril de 1979, de los fondos provenientes de las ventas del economato para aplicarlos a las compras para el mismo de la forma que más convenga para contratar con la libertad de condiciones de pago que permitan los fondos existentes. La Empresa garantiza que separará estos fondos de los destinados a otros pagos. En ningún caso se aplicarán otros, ni más fondos que los citados para pagar obligaciones derivadas de compras para el Economato, hechas a partir de la citada fecha del 1 de abril.

Se arbitrará una norma práctica de actuación que haga compatible este acuerdo con los procedimientos contables y administrativos de la Empresa.

Se acuerda, asimismo, que se dará publicidad a los artículos y precios con periodicidad adecuada y que se tratará de regular el horario de venta durante una tarde cada semana.

Art. 45. *Garantías en caso de invalidez.*—SECEM ofrecerá, en caso de declaración oficial de invalidez, tras el dictamen de la Comisión Técnica Calificadora, las siguientes garantías:

1. Dictamen de la Comisión: Gran invalidez.

El trabajador afectado causará baja en la Empresa percibiendo por la Seguridad Social una pensión vitalicia equivalente al 150 por 100 de las retribuciones brutas totales obtenidas el año anterior a la baja. Dicha pensión será progresivamente incrementada con las revalorizaciones que fije la Seguridad Social.

2. Dictamen de la Comisión: Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

El trabajador afectado causará baja en la Empresa percibiendo por la Seguridad Social una pensión vitalicia equivalente al 100 por 100 de las retribuciones brutas totales obtenidas el año anterior a la baja. Dicha pensión será progresivamente incrementada con las revalorizaciones que fije la Seguridad Social.

3. Dictamen de la Comisión: Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

3.1. Personal que por razón de edad (cincuenta y cinco años o más) o circunstancias personales, les sea fijada una pensión del 75 por 100 de sus retribuciones.

El trabajador afectado causará baja en la Empresa percibiendo:

a) Una pensión vitalicia de la Seguridad Social equivalente al 75 por 100 de la media de las cotizaciones anuales efectuadas durante los veinticuatro meses anteriores a la fecha de la baja.

Dicha pensión será progresivamente incrementada con las revalorizaciones que fije la Seguridad Social.

b) Un complemento vitalicio a cargo de SECEM en cuantía necesaria para completar, junto con la pensión de la Seguridad Social, el 100 por 100 de las retribuciones netas totales obtenidas el año anterior a la baja.

La cuantía de este complemento será progresivamente incrementada por SECEM en la misma fecha y porcentaje en que se revaloricen las pensiones vitalicias de la Seguridad Social.

3.2. Personal que por razón de edad (menos de cincuenta y cinco años) o circunstancias personales le sea fijada una pensión del 55 por 100 de sus retribuciones.

Al trabajador afectado se le ofrece la garantía de poder reingresar a SECEM. Asimismo se garantiza, tras las retenciones sobre la pensión a efectuar en SECEM, el total a percibir por el trabajador, entre pensión y retribución, será el equivalente a los ingresos correspondientes al puesto de trabajo ocupado más el 50 por 100 de la pensión fijada por la Seguridad Social.

Cuando por el transcurso del tiempo o circunstancias de carácter personal, y tras someterse de nuevo al dictamen de la Comisión Técnica Calificadora, este trabajador se encuentre en la situación prevista en el punto 3.1 causará baja en la Empresa, pasando a percibir las pensiones y complementos previstos en dicho punto.

4. Dictamen de la Comisión: Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

Al trabajador afectado se le garantiza su reingreso a SECEM. Si la prestación económica derivada de esta incapacidad diera lugar a una cantidad a tanto alzado, quedará a favor del interesado sin ninguna retención por parte de SECEM.

5. Dictamen de la Comisión: Ninguna incapacidad.

El trabajador reingresará en SECEM.

Art. 46. *Grupo de empresa.*—La Empresa, a través del Servicio de Asistencia Social, apoyará la creación de un Grupo de Empresa, sin que suponga costo alguno para la misma, salvo disposición legal en contra.

Art. 47. *Personal con capacidad disminuida.*—Será política a seguir con respecto a la mejor adaptación de este personal, el destinarlo a puestos acordes a sus aptitudes, en la medida que progresivamente lo permita la organización de la Empresa.

Para ello, no sólo ocuparán las vacantes de puestos adecuados que puedan crearse, sino que, incluso, serán destinados a otros aptos para disminuidos que estén ocupados por personal útil, a los cuales se les destinará a puestos de trabajo más en consonancia con sus posibilidades y sus retribuciones económicas.

El personal útil afectado por un traslado deberá aceptar el dejar libre el puesto de trabajo para que sea ocupado por personal con capacidad disminuida.

Al objeto de, determinar la disminución de capacidad, así como si el puesto es adecuado con un criterio técnico y uniforme, se someterá esta determinación a los criterios y organismos oficiales que puedan aportar su colaboración en esta materia, tales como:

Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene, P.P.O., Gabinete de Minusválidos y otros similares.

Art. 48. *Cláusulas adicionales.*

a) La modificación o supresión de cualquiera de sus cláusulas, no imputable a las partes contratantes, llevará consigo la revisión de su totalidad.

b) En el momento de la implantación de nuevas tarifas, desaparecerá la retribución que, con carácter transitorio, se haya venido percibiendo.

c) Los trabajadores con la categoría de Oficial tercera procedentes de la Escuela de Aprendices y trabajando actualmente en un puesto de Especialistas, tendrán preferencia ante cualquier otro para ocupar un puesto de trabajo de Oficial tercera. Para ello, se seguirá un estricto orden de antigüedad y calificación en el último curso de la Escuela de Aprendices.

CLAUSULA FINAL

Comisión Deliberante del Convenio manifiesta que los incrementos salariales en el presente Convenio han sido calculados teniendo presentes las limitaciones salariales que establece el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

ANEXO NUM. 1
Tablas de retribuciones íntegras
PERSONAL OBRERO

Categoría	Salario base (no suma)	Salario SECEM	Antigüedad (importe quinquenio)	Complemento actividad	Prima asistencia	Plus transporte 25 días-mes a efectos de descuento	Prima	Horas extras		Plus: noct., pen., pel. y tox.
	Valor hora	Valor hora	Valor hora	Valor hora	Valor mes	Valor día	Valor hora	Laborables	Festivos	Valor hora
Especialista	37,58	124,891	2,053	59,418		104		112,87	120,40	8,20
Oficial tercero	39,44	126,391	2,154	59,540		104		118,47	126,37	8,20
Oficial segundo	40,81	127,810	2,226	59,819		104		122,40	130,54	8,47
Oficial primero	42,27	129,406	2,305	60,118	897,98 pesetas-mes	104	Los valores actuales	126,76	135,22	8,76
Jefe grupo	43,65	132,587	2,463	60,400		104		135,46	144,49	9,34
Jefe equipo Oficial primero	49,56	136,635	2,767	61,609		104		152,13	162,27	10,50
Jefe equipo Oficial segundo	47,80	136,713	2,671	61,250		104		146,86	156,66	10,14
Jefe equipo Oficial tercero	46,16	135,015	2,586	60,914		104		142,16	151,64	9,84

NOTA.—Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos salario SECEM y antigüedad.
- Las bolsas de vacaciones.
- Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad que, en su caso, y al valor hora indicado puedan corresponder.
- El plus de retornos que, en su caso, pueda corresponder.

ANEXO NUM. 2
Tabla de retribuciones integrales
PERSONAL EMPLEADO

Categoría	Sueldo base mes (no suma)	Sueldo SECEM Valor mes	Antigüedad (importe quinquenio) Valor mes	Complemento 25 días-mes Valor día	Prima asistencia Valor mes	Plus transporte 25 días-mes Valor día a efectos de descuento	Primas por nivel Valor mes	Horas extras		Pluses noct., pen., etc. Valor hora
								Laborables Valor hora	Festivos Valor hora	
Jefe administrativo primera	12.215,46	28.472	663,84	498,84		104		201,37	214,78	13,99
Jefe administrativo segunda	11.206,32	27.389	609,33	489,84		104		184,95	197,27	12,85
Oficial administrativo primera	9.872,21	25.958	537,70	475,84		104		163,22	174,08	11,35
Oficial administrativo segunda	9.146,36	25.179	499,22	467,84		104		151,40	161,47	10,52
Auxiliar administración	8.426,92	24.407	450,73	460,84		104		142,50	149,00	9,91
Delineante Proyect.	11.456,47	27.658	623,22	481,84		104		189,02	201,61	13,15
Delineante primera	9.872,21	25.958	537,70	475,84		104		163,22	174,08	11,35
Delineante segunda	9.146,36	25.179	499,22	467,84		104		151,40	161,47	10,52
Calculador	8.426,92	24.407	460,73	460,84		104		142,50	149,00	9,91
Archivero bibliot.	9.146,36	25.179	489,22	467,84		104		151,40	161,47	10,52
Auxiliar técnico oficina	8.426,92	24.407	460,73	460,84		104		142,50	149,00	9,91
Jefe taller	12.932,78	29.242	702,33	506,84	897,96 pesetas-mes	104	Según fórmulas por nivel de valoración	213,06	227,26	15,92
Contramaestre	12.036,94	28.281	654,22	498,84		104		198,48	211,70	14,83
Maestro segunda	11.183,97	27.366	606,26	488,84		104		184,59	196,87	14,83
Encargado	10.454,92	26.583	569,77	481,84		104		172,71	184,21	13,80
Capataz especialista	9.589,63	25.633	521,67	472,84		104		158,28	168,82	12,90
Jefe sección lab.	11.185,64	27.379	609,33	488,84		104		184,79	197,10	12,85
Analista primero	9.872,21	25.958	537,70	475,84		104		163,22	174,09	11,35
Analista segundo	9.146,36	25.179	499,22	467,84		104		151,40	161,47	10,52
Auxiliar	8.426,92	24.407	460,73	460,84		104		142,50	149,00	9,91
Jefe técnico org. primera	12.014,49	28.257	653,15	498,84		104		201,37	214,78	13,99
Jefe técnico org. segunda	11.206,32	27.389	609,33	489,84		104		181,65	197,26	12,85
Técnico organiz. primera	9.872,21	25.958	537,70	475,84		104		163,22	174,09	11,35
Técnico organiz. segunda	9.146,36	25.179	499,22	467,84		104		151,40	161,47	10,52
Auxiliar organización	8.600,10	24.593	470,36	462,84		104		142,50	149,00	9,91

NOTA.—Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos sueldo SECEM y antigüedad.
- Las bonificaciones de vacaciones.
- Los pluses de asistencia, penales, toxicidad, peligrosidad que, en su caso, y al valor hora indicado puedan corresponder.
- El plus de retornos que, en su caso, pueda corresponder.

ANEXO NUM. 3
Tabla de retribuciones íntegras
PERSONAL SUBALTERNO

Categoría	Sueldo base mes (no suma)	Sueldo SECEM Valor mes	Antigüedad (importe quinquenio) Valor mes	Complemento actividad 25 días-mes Valor día	Prima asistencia Valor mes	Plus transporte 25 días-mes a efectos de descuento Valor día	Primas por nivel Valor mes	Horas extras		Pluses noct., penl., etc. Valor hora
								Laborables Valor hora	Festivos Valor hora	
Listeros	7.914,87	23.857	432,95	456,84		104		130,41	139,08	9,46
Almaceneros	7.728,87	23.657	423,32	454,84		104		127,38	135,85	9,24
Chófer turismo	8.097,67	24.064	442,56	457,84		104		133,37	142,24	9,67
Basculero	7.731,01	23.861	423,32	454,84		104		127,43	135,91	9,24
Guarda Jurado	7.287,37	23.104	399,80	449,84		104		120,42	128,25	8,71
Vigilante	7.121,67	23.006	390,18	447,84	897,96 pesetas-mes	104	Según fórmulas por nivel de valoración	117,57	125,40	8,52
Cabos Guardas	7.828,28	23.784	428,65	455,84		104		130,46	137,53	9,35
Ordenanza	7.413,51	23.320	406,22	450,84		104		122,30	130,75	8,87
Porteros	7.413,51	23.320	406,22	450,84		104		122,30	130,75	8,87
Conserje	7.764,15	23.696	425,46	454,84		104		127,95	136,47	9,28
Dpte. Aux. Econ.	7.817,69	23.539	416,91	452,84		104		125,60	133,95	9,11
Telefonista	7.282,78	23.158	393,73	449,84		104		119,85	127,83	8,69
Cond. Máq. autom.	8.097,67	24.064	442,56	457,84		104		133,37	142,24	9,67

NOTA.—Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos sueldo SECEM y antigüedad.
- Las bolsas de vacaciones.
- Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad que, en su caso, y al valor hora indicado puedan corresponder.
- El plus de correturnos que, en su caso, pueda corresponder.

16788

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», para sus Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante) y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», para sus Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante) y su personal, y

Resultando que con fecha de 16 de mayo de 1979 la Empresa mencionada ha presentado texto del citado Convenio al que acompaña los datos estadísticos y laborales relativos a la plantilla y masa salarial, así como el acta de firma del Convenio de fecha 25 de abril de 1979;

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

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

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

Considerando que son asimismo de aplicación el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre limitación de rentas, y el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, cuyos preceptos han sido tenidos en cuenta;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinentes aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa firmado por «Montefibre Hispania, S. A.», con Centros de trabajo en Barcelona y Alcoy, y su personal, con la expresada advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el artículo 5.º del Real Decreto-ley 40/1978, de 28 de diciembre.

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

3.º Que se notifique esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, Miguel Prados Terriente.

Señores representantes de la parte empresarial y señores representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE «MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito*.—Este Convenio es de aplicación al Centro de trabajo de Barcelona de «Montefibre Hispania, S. A.». Afecta a la totalidad de su personal, con exclusión de los miembros del Comité directivo definido en el artículo 6.º Los empleados con relaciones laborales de carácter especial, tal como se definen en el artículo 3, primero, K, de la Ley 18/1976, de Relaciones Laborales («el trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa»), podrán renunciar voluntariamente a este Convenio.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio se entienden extendidas al Centro de trabajo de Alcoy (Alicante).

Art. 2.º *Vigencia*.—Las normas derivadas de este Convenio producirán sus efectos desde su aprobación u homologación por la Autoridad laboral hasta 31 de diciembre de 1979.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del mismo año.

Se entenderá anual y tácitamente prorrogado si en el plazo de tres meses anteriores al término de su vigencia o de su prórroga no se hubiera pedido la resolución o revisión, por cualquiera de las partes.

Art. 3.º *Resolución o revisión*.—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad laboral, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del plazo de vigencia o de sus sucesivas prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad y absorción*.—El contenido de este Convenio forma un todo indivisible. En consecuen-