

Municipio: Torrejón de Ardoz. Localidad: Torrejón de Ardoz. Colegio Nacional «Las Fronteras», domiciliado en polígono de las Fronteras, para 800 puestos escolares de Educación General Básica, creado por Real Decreto 1898/1978, de 23 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 11 de agosto). Se constituye este Centro, que funcionará en edificio de nueva construcción, bajo la nueva denominación del Colegio Nacional «Ramón y Cajal», que se autoriza por la presente Orden, y con una composición inicial de veinte unidades escolares mixtas de Educación General Básica y Dirección con función docente, que a tal efecto se crean por este mismo acto.

#### Provincia de Málaga

Municipio Estepona. Localidad: Estepona.—Colegio Nacional, domiciliado en carretera de Circunvalación, para 320 puestos escolares de Educación General Básica, creado por Real Decreto 2882/1978, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» del 12 de diciembre). Se constituye este Centro, que funcionará en un aula preindustrializado, con una composición inicial de ocho unidades escolares mixtas de Educación General Básica, que a tal efecto se crean por este mismo acto, y Dirección con curso. Se aclara que en la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Real Decreto de creación de este Centro se produjo una errónea duplicidad, y que no se trata de dos centros, sino de uno solo.

Municipio: Málaga. Localidad: Málaga.—Colegio Nacional domiciliado en Los Guindos (D. Carretera de Cádiz (Hiper), para 640 puestos escolares de Educación General Básica, creado por Real Decreto 2586/1978, de 1 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 6 de noviembre). Se constituye este Centro, que funcionará en aulas preindustrializados, con una composición inicial de 16 unidades escolares mixtas de Educación General Básica y Dirección con función docente, que a tal efecto se crean por este mismo acto.

Municipio: Málaga. Localidad: Málaga.—Colegio Nacional «Los Guindos II», domiciliado en urbanización Los Guindos, para 640 puestos escolares de Educación General Básica, creado por Real Decreto 1265/1979, de 20 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 31 de mayo). Se constituye este Centro, que funcionará en un aula preindustrializado, con una composición inicial de 16 unidades escolares mixtas de Educación General Básica y Dirección con función docente, que a tal efecto se crean por este mismo acto.

Municipio: Málaga. Localidad: Málaga.—Colegio Nacional domiciliado en Parque Mediterráneo, carretera de Cádiz, para 320 puestos escolares de Educación General Básica, creado por Real Decreto 2586/1978, de 1 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 6 de noviembre). Se constituye este Centro, que funcionará en un aula preindustrializado, con una composición inicial de ocho unidades escolares mixtas de Educación General Básica, que a tal efecto se crean por este mismo acto, y Dirección con curso.

Municipio: Marbella. Localidad: Marbella.—Colegio Nacional, domiciliado en barriada de Santa Marta, para 320 puestos escolares de Educación General Básica, creado por Real Decreto 2882/1978, de 7 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 12 de diciembre). Se constituye este Centro, que funcionará en un aula preindustrializado, con ocho unidades escolares mixtas de Educación General Básica, que a tal efecto se crean por este mismo acto, y Dirección con curso.

#### Provincia de Tarragona

Municipio: Reus. Localidad: Reus.—Colegio Nacional «Eduardo Toda Güell», domiciliado en travesía General Yagüe-avenida Bellisens, para 720 puestos escolares de Educación General Básica y 240 de Educación Preescolar, creado por Real Decreto 3111/1978, de 1 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 9 de enero de 1979). Se constituye este Centro, que funcionará en edificio de nueva construcción, con una composición inicial de 18 unidades escolares mixtas de Educación General Básica, seis de Educación Preescolar (párvulos) y Dirección con función docente. A tal efecto, se crean 18 unidades escolares mixtas de Educación General Básica, cinco de Educación Preescolar (párvulos) y la Dirección con función docente, y se integran y trasladan al nuevo edificio dos unidades escolares mixtas de Educación General Básica y una de Educación Preescolar (párvulos), desglosadas del Colegio Nacional «Primo de Rivera» de la misma localidad, que se modifica en otro apartado de esta Orden.

Segundo.—Como consecuencia de la puesta en funcionamiento del último Centro, se hace preciso modificar otro ya existente, mediante la supresión e integración de sus unidades, lo cual se efectúa en este apartado.

#### Provincia de Tarragona

Municipio: Reus. Localidad: Reus.—Modificación del Colegio Nacional «Primo de Rivera», cuyo domicilio principal es calle General Sanjurjo, número 23, que contará con 16 unidades escolares mixtas de Educación General Básica, cinco de Educación Preescolar (párvulos) y Dirección sin curso. A tal efecto, se desglosan dos unidades escolares mixtas de Educación General Básica y una de Educación Preescolar (párvulos), para

su integración y traslado al Colegio Nacional de la misma localidad «Eduardo Toda Güell», que se pone en funcionamiento por esta misma Orden. El conjunto de las unidades escolares que continúan funcionando en el Centro quedará ubicado de la siguiente manera: Ocho de Educación General Básica y una de Educación Preescolar (párvulos) en el edificio principal de la calle General Sanjurjo, número 23; cinco de Educación General Básica y una de Educación Preescolar (párvulos) en calle Fermín Cuervo, sin número (antiguo Centro «Rubí y Ors»), y tres de Educación General Básica y otras tres de Educación Preescolar (párvulos) en avenida Quince de Enero (antiguo Centro «Isabe Besora»).

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

Dios guarde a V.I.

Madrid, 9 de junio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza

Umo. Sr. Director general de Educación Básica.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**19516** RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo interprovincial para el grupo de Empresas «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para el grupo de Empresas «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 31 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito firmado por la representación legal de la Empresa con el que adjuntaba el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, que fue suscrito por las partes el día 23 de mayo de 1979, afectando a una plantilla de 1.095 trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de San Ciprián (Lugo) y Madrid, solicitándose su homologación y remitiéndose la documentación complementaria;

Resultando que con fecha 8 de junio de 1979 se decretaba la suspensión del plazo legal que para homologación se prescribe en el artículo 14 de la Ley 38/1973, sobre Convenios Colectivos, como consecuencia de tener que estudiarse los datos económicos del Convenio citado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.º, 2, del Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero, habiendo sido estudiado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, concediendo dicho alto Organismo la autorización para su homologación en la reunión del día 20 de junio 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 Colectivo 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 28 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario procede su homologación.

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para el grupo de Empresas «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», y sus trabajadores, con la advertencia de que los dos últimos párrafos establecidos en el artículo 5.º deberán entenderse en su ajuste a lo establecido en la Ley 38/1973, sobre Convenios Colectivos.

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 se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.3, de la Ley 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 29 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO 1979 DE «ALUMINIO ESPAÑOL, SOCIEDAD ANONIMA», Y «ALUMINA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio

Artículo 1. El presente Convenio Colectivo se concierta entre:

— La Unidad de Trabajo de las Sociedades «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de los respectivos Consejos de Administración de dichas Sociedades, recogido en las correspondientes Actas de las sesiones celebradas por ambas Sociedades el día 21 de febrero de 1979.

— Y los trabajadores del Centro de Trabajo de la citada Empresa en San Ciprián (Lugo), representados por el Comité de Empresa del citado Centro de Trabajo, a través de la Comisión Negociadora designada por éste.

CAPITULO II

Objeto

Art. 2. El presente Convenio Colectivo entre la Unidad de Trabajo de las Empresas «Aluminio Español, S. A.» y «Alúmina Española, S. A.», y sus trabajadores, tiene por objeto el regular las condiciones de trabajo, procurando, a través de un régimen adecuado de relaciones laborales, fomentar el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo que es la Empresa, así como la mejora del nivel de todos los trabajadores y el beneficio de cuantos colaboran en la misma.

CAPITULO III

Ambito de aplicación

Art. 3. *Ambito territorial.* El ámbito de este Convenio afecta al Centro de Trabajo que la Unidad de Empresas «Aluminio Español, S. A.», y «Alúmina Española, S. A.», tiene establecido en San Ciprián (Lugo).

Asimismo, las condiciones establecidas en el presente Convenio le serán aplicadas, de forma provisional, y en tanto no disponga de su propio Convenio, al personal del Centro de Trabajo de Madrid, a excepción de aquellas cláusulas que sean específicas del Centro de San Ciprián (Lugo).

Art. 4. *Ambito personal.* Afecta este Convenio a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa y que se halle prestando sus servicios en la actualidad dentro del ámbito territorial expresado en el artículo anterior, así como el que ingrese en la Empresa dentro del referido ámbito durante su vigencia, ya sea por contratación o traslado de otros Centros, con la excepción del personal que previa a su libre, voluntaria y expresa aceptación sea considerado como personal «fuera de Convenio».

Este último, no obstante, podrá renunciar en cualquier momento a esa condición y acogerse al régimen de Convenio.

La Dirección informará al Comité de Empresa de las Normas específicas por las que se regirá el personal excluido del Convenio.

Art. 5. *Ambito temporal.*

5.1. Vigencia.—Iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1979 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del mismo año.

5.2. Revisión y prórroga.—Los efectos económicos del presente Convenio solo sufrirán variación si se dieran las circunstancias recogidas en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Políticas de Renta y Empleo.

Supuesta esta circunstancia, las posibles variaciones se harán con los mismos criterios de cálculo y porcentaje y en el momento que pudiera establecer el Gobierno.

Extinguído el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá denunciado en la forma que establece la Ley.

La negociación de un nuevo Convenio no podrá comenzarse al menos hasta dos meses antes de la terminación del mismo.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 6. *Principios generales.* Se aceptan y ratifican las facultades de organización del trabajo legalmente atribuidas a la Dirección, así como las de asesoramiento, orientación y propuesta que corresponden al Comité de Empresa, en tanto no se modifique la legislación reguladora de unas y otras.

Art. 7. *Valoración de puestos de trabajo.*

7.1. Consideraciones generales.—Al objeto de obtener una adecuada y justa valoración del conjunto de funciones y tareas asignadas a cada puesto de trabajo, incluido en el ámbito personal de este Convenio, se ratifica el sistema de valoración de puestos de trabajo que vienen aplicándose actualmente a título provisional.

La valoración de puestos de trabajo se basa en los siguientes criterios:

7.1.1. De conocimiento, tanto teórico como práctico.

7.1.2. De esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

7.1.3. De responsabilidad, por los elementos a cargo del trabajador o que se relacionen directamente con él.

7.1.4. De condiciones ambientales, tales como penosidad, toxicidad o peligrosidad.

7.1.5. De mando o responsabilidad por el trabajo de otros, funciones de distribución de tareas, jefatura de equipo, etc.

Esta valoración se refiere a las condiciones, exigencias o cualidades del puesto de trabajo, con total independencia de la persona que lo ocupe.

7.2. Procedimiento de valoración.

7.2.1. La valoración inicial será efectuada por los técnicos de la Empresa especialistas en esta materia.

7.2.2. En el plazo máximo de tres meses se entregará al Comité de Empresa copia del estudio total correspondiente a «Aluminio».

Asimismo, una vez definido el contenido de los puestos correspondientes a «Alúmina», se hará entrega del conjunto del estudio total de los mismos.

7.2.3. El Comité de Empresa emitirá, en el plazo de un mes, a contar de la fecha de su recepción, un informe razonado sobre la valoración indicada en el punto anterior.

Para ello podrán:

— Recabar el concurso de asesores especialistas en valoración.

— Plantear a los técnicos de la Empresa, previa solicitud a través de los Servicios Sociales, cuantas dudas o posibles anomalías hayan podido observar.

7.2.4. A la vista del informe emitido por el Comité, la Dirección, en el plazo de un mes, adoptará la decisión que considere procedente.

7.2.5. El Comité de Empresa, de no estar conforme con la decisión adoptada por la Dirección, podrá impugnar ante la autoridad laboral competente, en el plazo de un mes, la valoración en su conjunto.

7.3. Revisiones.

7.3.1. Sólo procederá la revisión de un puesto de trabajo, cuando éste sufra una variación sustancial y profunda en su contenido, y cuya variación sea autorizada por la Dirección de la Empresa.

7.3.2. Las revisiones que procedan de acuerdo con el apartado anterior seguirán el trámite siguiente:

Serán efectuadas por los técnicos de la Empresa, los cuales la someterán a una Comisión Paritaria, integrada por:

— Dos representantes de los trabajadores.

Dos representantes de la Dirección de la Empresa.

En caso de desacuerdo se aplicará provisionalmente la decisión de la Dirección, sin perjuicio de que el Comité de Empresa y el trabajador o trabajadores afectados puedan recurrir ante la autoridad laboral competente.

Art. 8. *Productividad.* Siendo imprescindible favorecer la consecución de unas adecuadas cuotas de productividad, mediante la necesaria saturación de la jornada laboral, la precisa flexibilidad de la organización y la aminoración de las tasas de absentismo, todo ello sin perjuicio de una progresiva mejora en la organización del trabajo, la administración de recursos y condiciones de seguridad e higiene idóneas, se acuerda lo siguiente:

a) Que es necesaria y procedente la constante aplicación para todos los grupos de personas de los principios específicos de organización del trabajo, apuntados en el artículo 6 y recogidos en la Ordenanza Laboral de Siderometalurgia.

b) Que cuando la aplicación de este principio de organización que corresponde a la Dirección entrañe una modificación de condiciones contractuales respecto a uno o varios trabajadores, se someterá al Comité de Empresa para estudiarlo conjuntamente en sus aspectos técnicos, organizativos o de producción. Caso de no llegarse a un acuerdo, resolverá la autoridad laboral, y ello sin perjuicio del derecho individual que pueda corresponder a cada trabajador afectado a reclamar ante dicha autoridad si el acuerdo o resolución lo considera injusto o contrario a derecho.

c) Que habida cuenta de la desfavorable influencia que unas elevadas tasas de absentismo pueden tener respecto a un adecuado aprovechamiento de los recursos humanos, los trabajadores se comprometen a disminuir dichas tasas en un 2 por 100.

Art. 9. *Vacaciones.*

9.1. Duración.—La duración del período de vacaciones anuales es de treinta días naturales para todo el personal que haya permanecido en alta en la Empresa a lo largo de todo el año natural.

9.2. **Períodos incompletos.**—El personal de nuevo ingreso, o incorporado de cualquier situación que no devengue vacaciones, tendrá derecho a disfrutar en dicho año un número de días de vacaciones proporcional al tiempo que lleve en servicio al 31 de diciembre de ese año. A estos efectos se estableció la presunción de permanencia en alta hasta la indicada fecha.

9.3. **Cómputo de días.**—Los días contabilizados como vacaciones son el primero laborable y el último natural no trabajados, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones, y siempre que el periodo a disfrutar sea inferior, se estará íntegramente a lo establecido más arriba, es decir:

«Los días contabilizados como vacaciones son en cada período el primero laborable y el último natural no trabajados, así como todos los días naturales entre ambos.»

9.4. **Epoca de disfrute.**—Las vacaciones serán disfrutadas, en régimen rotativo, a lo largo de todo el año natural.

El personal que disfrute su tanda completa de vacaciones en el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo percibirá un complemento, por cada día natural en estas condiciones, equivalente al 15 por 100 de su salario inicial o base diario, cuyos valores unitarios se recogen en el anexo número 1.

No se percibirá tal plus cuando el disfrute de las vacaciones en el aludido periodo lo sea a petición del propio trabajador.

Las vacaciones se podrán disfrutar de forma fraccionada, como máximo en dos periodos, que, en todo caso, deberán estar previamente programados.

9.5. **Calendario.**—La Dirección de la Empresa confeccionará el calendario de vacaciones, que deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de cada año. Este calendario responderá a los criterios siguientes:

1. Se harán, en la medida de lo posible, agrupaciones del personal con funciones intercambiables para distribuirlos uniformemente en las diferentes tandas.

2. Se establecerá un régimen de rotación, lo más uniforme posible, de forma tal que el disfrute de las vacaciones correspondan a periodos alternativos dentro de cada época del año.

Una copia de dicho calendario será expuesta en el tablón de anuncios del Servicio o Departamento correspondiente, remitiéndose otra al Servicio de Personal.

9.6. **Reclamaciones.**—Dentro de los quince días naturales siguientes a la publicación del calendario de vacaciones, los trabajadores podrán elevar, a través de sus respectivos mandos, a sus jefes de Departamento o Servicio, las reclamaciones y alegaciones que estimen oportunas.

El Jefe de Departamento o Servicio correspondiente resolverá las mismas, informando de ello al interesado y realizando, en su caso, de ser resueltas favorablemente, las correcciones oportunas en el calendario.

En el supuesto de desestimarse la reclamación, el trabajador afectado podrá elevar ésta, a través del Comité de Empresa, a la Dirección, quien resolverá en el plazo de quince días siguientes a su recepción.

Concluido el plazo señalado para formular las reclamaciones sin haberse presentado ninguna, o una vez resueltas las presentadas, quedará confeccionado el calendario definitivo, del que se dará conocimiento al personal.

9.7. **Obligatoriedad de disfrute.**—Las vacaciones habrán de disfrutarse obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas en metálico ni acumuladas para años sucesivos.

Como únicas excepciones se establecen los casos del personal que, hallándose de baja por enfermedad o accidente, devengue vacaciones y no pueda disfrutarlas dentro del año natural. Este personal, inmediatamente a la fecha de su alta y antes de incorporarse a su puesto de trabajo disfrutará las vacaciones pendientes.

9.8. **Casos especiales.**

9.8.1. El tiempo de permanencia en el servicio militar y en excedencias no producen derecho a vacaciones.

9.8.2. Por el contrario, no supondrán pérdida de tal derecho los periodos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente, siempre que estos no superen al año natural a que aquéllas se refieren.

9.8.3. El personal que encontrándose disfrutando sus vacaciones causara baja por enfermedad o accidente no laboral, no interrumpirá aquéllas, salvo que este proceso sea motivo de hospitalización del trabajador.

Art. 10. **Jornada y horarios de trabajo.**

10.1. **Jornada.**—Se mantiene la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas promedio.

10.2. **Horarios.**—Regirán los horarios y regímenes de trabajo a turnos, con exclusión en su caso de descanso dominical, aprobados en cada momento, previo el receptivo informe del Comité, por la autoridad laboral.

10.3. **Cambios de turno y descanso.**—Los trabajadores que efectúan su trabajo en régimen de turnos rotativos podrán intercambiarse, así como los descansos, siempre que:

- Pertenezcan a la misma instalación.
- Ostenten la misma profesión o especialización íntimamente relacionadas.
- Quede debidamente cubierto el servicio.
- Cuenten para ello con autorización previa del mando inmediato.

Asimismo podrá autorizarse el cambio de turno o descanso, sin que sea preciso el cambio con otro trabajador, cuando ello no cause perjuicio ni a las instalaciones, producción o a un tercero.

Art. 11. **Excedencias.**

11.1. **Generalidades.**—Como norma general en esta materia, será de aplicación lo dispuesto al efecto en la Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

11.2. **Excedencia por privación de libertad.**—En los casos en que se produzca privación de libertad por haber incurrido el trabajador en responsabilidad penal derivada de la comisión de delitos por imprudencia simple o con infracción de reglamentos, la Dirección de la Empresa, previo informe del Comité, y en todo caso a petición del interesado, considerará la concesión de excedencia y fijará las condiciones de la reincorporación.

Art. 12. **Vacantes y puestos de nueva creación.**—Una vez estabilizada la plantilla, las vacantes existentes, así como los puestos de nueva creación, se ocuparán en igualdad de condiciones, siguiendo los siguientes criterios de prioridad:

- Personal fijo de plantilla.
- Personal eventual, si lo hubiere.
- Hijos de trabajadores de la propia plantilla, y
- Personal del exterior.

La Empresa informará al personal, a través de los tablones de anuncios, de las vacantes que se produzcan.

## CAPITULO V

### Retribución

Art. 13. **Consideraciones generales.**

13.1. Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago de los impuestos y cuotas de la Seguridad Social en la forma que legalmente corresponda.

13.2. En todo el texto del presente Convenio, donde quiera que se hable de pesetas, se entenderá que son brutas.

Art. 14. **Pacto de retribución global.** La estructura retributiva, que se detalla en los artículos siguientes, se configurará bajo pacto de retribución global. Por tal razón no habrá mas conceptos retributivos que los que en ellos se enumeran. Cualquier otro concepto —incluso legal o reglamentario— se considerará absorbido y suficientemente compensado.

Art. 15. **Conceptos que la integran.** Los conceptos que integran la indicada estructura retributiva son los siguientes:

- Sueldo inicial o base.
- Complementos personales:
  - Plus de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo:
  - Plus de nocturnidad.
  - Plus de turnicidad.
  - Plus de destacado.
  - Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.
- Complemento por calidad o cantidad de trabajo:
  - Horas extraordinarias.
- De vencimiento periódico superior al mes:
  - Gratificación extraordinaria de julio.
  - Gratificación extraordinaria de Navidad.

Art. 16. **Regulación de los distintos conceptos.**

16.1. **Sueldo inicial o base.**—Los valores para cada uno de los distintos niveles y grados son los que figuran en el anexo número 1.

Su percepción se devenga en base a:

- Tiempo realmente trabajado.
- Domingos y festivos.
- Permisos y licencias retribuidos.
- Vacaciones.
- Y en general por cualquier situación que diera derecho a percepción del salario.

16.2. **Plus de antigüedad.**—Por cada quinquenio se percibirá en concepto de antigüedad un 5 por 100 del salario inicial o

base. Los valores unitarios para cada nivel y grado son los que asimismo figuran en el anexo I.

Darán derecho a su percepción las mismas circunstancias referidas en el apartado anterior respecto al sueldo inicial o base.

16.3. Plus de nocturnidad.—Tendrá la consideración de trabajo nocturno el efectuado entre las veintidós y las seis horas. Su regulación responderá a los puntos siguientes:

a) Trabajando en dicho período nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, se cobrará la bonificación exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si exceden de cuatro las horas realizadas en el período nocturno, se devengará la bonificación correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

c) Quedan excluidos del cobro de este plus el personal vigilante de noche o porteros que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período de noche expresamente.

El plus de nocturnidad consistirá en la percepción de un complemento del 20 por 100 sobre el salario/hora base, cuyos valores unitarios/hora son los que se recogen en el anexo I.

16.4. Plus de turnicidad.—Por el hecho de desempeñar el trabajo en régimen de turnos rotativos, sea cual fuere el sistema y periodicidad de los mismos, se percibirá un plus por cada día realmente trabajado en esta situación, cuyos valores unitarios son los que figuran en el aludido anexo I.

Este plus se dejará de percibir, sin que su devengo suponga consolidación salarial alguna, cuando, sea cual fuere la causa que lo determine, deje de trabajar en régimen de turnos.

16.5. Plus de destacado.—El personal afecto a mantenimiento que ocupe un puesto de trabajo valorado como «en taller», en las condiciones ambientales y de trabajo propias del mismo, realice temporalmente trabajos en otras instalaciones, cuyas condiciones sean sensiblemente distintas, percibirá en concepto de plus de destacado, por cada hora realmente trabajada en estas condiciones, las cantidades que figuran en el anexo IV.

16.6. Plus de disfrute de vacaciones en época no preferencial.—El personal que, conforme se indica en el artículo 9, apartado 9.4, devengue este plus percibirá, de acuerdo con su nivel y grado, por cada día en esta situación, las cantidades cuyos valores unitarios se recogen en el anexo I.

16.7. Horas extraordinarias.—Los valores unitarios por cada hora extraordinaria trabajada, según su distinta clasificación son las que se indican en el anexo III.

Para determinar el tipo de valor a aplicar en cada caso, se seguirán los siguientes criterios:

Clase de horas extraordinarias	Recargo — Porcentaje
a) Dos primeras diarias ... ..	50
b) Las que excedan de las dos primeras diarias ... ..	60
c) De diez de la noche a seis de la mañana en día laborable ... ..	60
d) De diez de la noche a seis de la mañana en domingo o festivo ... ..	75
e) Horas diurnas de domingo y festivo ... ..	50
f) Las que excedan de las 25 primeras del mes (computadas todas las realizadas, cualquiera que fuera su recargo), excepto en el supuesto d) que seguirán con superior recargo del 75 por 100 ... ..	80

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, veinte al mes y ciento veinte al año. A estos efectos no se computarán las que hayan sido efectuadas para reparaciones perentorias o de aquellas averías que se produzcan en las instalaciones, fallos en el suministro de energía eléctrica y otras causas que afecten a la marcha normal de la producción.

16.8. Gratificaciones extraordinarias.—El número de gratificaciones extraordinarias es de dos:

- Gratificación de julio.
- Gratificación de Navidad.

Cada una de ellas estará compuesta, cuando se devenguen íntegras, por una mensualidad de sueldo inicial o base más antigüedad cuando proceda.

Se abonarán como máximo el día laborable anterior al 16 de julio y 20 de diciembre respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

CAPITULO VI

Aspectos asistenciales

Art. 17. Seguro de vida. Para cubrir, en la medida de lo posible, los riesgos derivados por fallecimiento o incapacidad

total y absoluta del trabajador, se mantiene el Seguro Colectivo de vida actualmente vigente.

Asimismo se mantiene en la forma actual el reparto en el pago de las primas entre la Empresa y los trabajadores.

La adscripción a este Seguro será voluntaria por parte del trabajador.

De la póliza suscrita entre la Empresa y la Compañía Aseguradora, así como de los posibles apéndices a la misma que en el futuro pudieran suscribirse, se depositará una copia en la Secretaría del Comité de Empresa.

Art. 18. Comisiones para atenciones sociales. Con el fin de atender aquellos conceptos asistenciales no incluidos en el presente Convenio, se crea la «Comisión para atenciones Sociales».

Los fines de esta Comisión quedarán expresamente fijados en sus propias normas de funcionamiento.

Básicamente esta Comisión responderá a los siguientes planteamientos:

18.1. Composición.—Estará compuesta por:

Tres representantes del personal, nombrados por el Comité de Empresa.

Un asistente social.

Un miembro del Servicio Médico de Empresa.

Un representante de la Dirección.

18.2. Constitución.—Quedará constituida en el plazo de diez días, contados a partir de la firma del presente Convenio.

18.3. Estatutos.—En el plazo de un mes, a partir de la fecha de su constitución, dicha Comisión elaborará un proyecto de Estatutos, el cual será sometido al Comité de Empresa y a la Dirección, y no tendrá efectividad en tanto no quede debidamente aprobado por ambas partes.

Se encarece a esta Comisión que considere los dos puntos siguientes:

a) El que la aportación y consecuente adscripción sea voluntaria u obligatoria por parte del trabajador.

b) Que el personal «fuera de Convenio» pueda participar, previa la lógica inscripción y aprobación de cuotas, en el citado fondo.

18.4. Fondos.—Estarán constituidos por:

18.4.1. Una aportación mensual por cada trabajador consistente en un 0,3 por 100 de su sueldo o salario inicial o base mensual. Se autoriza expresamente a que la citada aportación sea deducida mensualmente de los respectivos haberes.

18.4.2. La Empresa aportará mensualmente una cantidad idéntica a la recaudada según el apartado anterior.

18.4.3. Cualquiera otra cantidad que pudiera recaudarse.

18.4.4. Se le reconoce a la Empresa expresamente la facultad de cesar en su aportación si los fondos fueran destinados a fines distintos a los que se recogen en los Estatutos a que se refiere el punto 18.3.

18.4.5. El movimiento de fondos se efectuará a través de la Caja y Servicios Administrativos de la Empresa, quien mensualmente facilitará a esta Comisión un estado de cuentas y movimientos habidos durante el mes.

Art. 19. Anticipos a cuenta. Todo el personal tendrá derecho a percibir, con un máximo de dos veces por año natural, anticipos a cuenta de hasta un 90 por 100 del sueldo mensual.

La petición deberá ser formulada, al menos, con un día de antelación y, en cualquier caso, antes de los días 25 de cada mes.

Art. 20. Préstamos. El personal podrá solicitar la concesión de un préstamo sin intereses, cuya cuantía máxima y régimen de amortizaciones serán:

a) Hasta dos mensualidades del sueldo inicial, a cancelar en el plazo de un año.

b) En los casos de enfermedad del propio trabajador o alguno de sus familiares directos a su cargo, justificada suficientemente su necesidad, podrá ampliarse hasta tres mensualidades, que serán canceladas en el plazo de dieciocho meses.

Para cubrir esta contingencia se establece un saldo máximo constante de dos millones de pesetas, que en ningún caso podrá ser sobrepasado.

La correspondiente petición deberá ser formulada, mediante escrito razonado, a través de los respectivos Jefes de Departamento o Servicio, a los Servicios Sociales.

Art. 21. Avales. La Empresa podrá avalar, ante entidades bancarias, solicitudes de crédito formuladas por personal de la misma. A tal efecto, en el plazo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio, elaborará una instrucción interna, que someterá a conocimiento del Comité, y que, al menos, habrá de recoger:

a) El límite total de las cantidades avaladas simultáneamente.

b) El límite individual de la cuantía a avalar.

c) Las garantías precisas para su concesión.

d) Orden de preferencia para ello.

## CAPITULO VII

## Acción sindical en la Empresa

Art. 22. *Del Comité de Empresa.*

22.1. El Comité de Empresa es el órgano de representación del personal en el centro de trabajo.

22.2. Los componentes del Comité de Empresa dispondrán de un máximo de cuarenta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente en forma mensual y distribuidas entre sus miembros según criterio del propio Comité.

Quedarán excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, Comité de Seguridad e Higiene y Negociación Colectiva.

22.3. Mensualmente los Servicios Sociales pondrán a disposición del Comité de Empresa bonos justificativos de ausencia al trabajo. Debiéndose comunicar al jefe inmediato la no asistencia con un preaviso de cuarenta y ocho horas, salvo casos urgentes y excepcionales, en que no sea posible cumplir este plazo de preaviso. En este caso se avisará con la mayor antelación posible, a través de los Servicios Sociales.

22.4. El ejercicio de acción sindical se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Las condiciones específicas para el ejercicio de la acción sindical se establecerán siguiendo los criterios que establezca la futura Ley de Acción Sindical.

22.5. El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus funciones. Asimismo, dispondrá de tabloneros de anuncios a colocar en las dependencias que existan en el centro de trabajo, debiendo cumplir las mínimas garantías de inviolabilidad.

De todo lo expuesto en los tabloneros de anuncios se entregará copia a la Jefatura de Personal y deberá llevar sistemáticamente el sello del Comité.

Art. 23. *Derechos del Comité a la información.*

23.1. Se le reconoce al Comité el derecho a estar plenamente informado sobre la marcha de la Empresa en aquellos aspectos que especialmente puedan relacionarse con la problemática del personal.

En este orden se le informará:

— Mensualmente:

Evolución de la plantilla.

Tasas de absentismo.

Premios y sanciones.

Número de horas extraordinarias, desglosadas por Departamentos y número de personas que las han efectuado.

— Trimestralmente:

Situación económica y financiera de la Empresa.

Niveles de producción.

Perspectivas de mercado.

Evolución del empleo.

Proyectos relevantes de inversiones.

Planes de formación.

— Anualmente:

Memorias.

Balances.

Cuentas de Pérdidas y Ganancias.

23.2. La Dirección dará cuenta asimismo al Comité de Empresa de los planes de formación que tenga elaborados para cada ejercicio.

En relación con tales planes, el Comité podrá formular las sugerencias, razonadas, que estime pertinentes.

Igualmente podrá señalar las necesidades específicas de formación que haya detectado. La Dirección resolverá sobre la procedencia de formalizar planes concretos que respondan a dichas necesidades.

23.3. En los casos de sanciones por faltas calificadas como muy graves, el Comité deberá ser oído antes de que por parte de la Dirección se adopte la resolución que se estime pertinente.

A tales efectos el Comité emitirá informe razonado en el plazo de cinco días hábiles, a partir de la fecha en que se le haya solicitado.

Art. 24. *De las garantías del Comité.* Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de su función sindical, contarán con las siguientes garantías:

24.1. No podrán ser sancionados sin previa instrucción de un expediente formal, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa. Esta garantía se extenderá durante dos años después de la expiración de su mandato.

24.2. No podrán ser despedidos basándose en su actuación en el ejercicio de su representación, si la misma se desarrolla dentro de la normativa legal.

24.3. Durante la tramitación del expediente, el trabajador afectado seguirá en el normal desempeño de su cargo en el Comité de Empresa.

Art. 25. *De las secciones sindicales.*

25.1. La Empresa reconoce la existencia de secciones sindicales en el seno de la misma, si bien no otorga a sus miembros las garantías que corresponden a los del Comité de Empresa.

25.2. Las distintas secciones sindicales podrán:

a) Reunirse en el local del Comité, previa conformidad de éste.

b) Hacer propaganda sindical o laboral a través de los tabloneros de anuncios asignados al Comité.

c) Cobrar las cuotas sindicales dentro del horario de trabajo sin interrumpir el proceso productivo.

d) Convocar asambleas, con autorización previa de la Dirección de la Empresa, fuera de horas de trabajo.

25.3. Si un trabajador solicitara excedencia voluntaria, de acuerdo con una Central Sindical, para el desempeño de un cargo directivo en ésta, se le concederá por un tiempo máximo de cinco años. Se podrá interrumpir la misma, a petición del interesado, con un preaviso de treinta días.

Art. 26. *Derecho de reunión y asamblea.* El personal podrá reunirse en Asamblea en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, con comunicación previa a la Dirección.

Excepcionalmente, y previo acuerdo con la Dirección de la Empresa, se autorizará la celebración de una asamblea, iniciada una hora y media antes de finalizar la jornada de trabajo normal con abono de su retribución, para información de las posiciones finales de la negociación de un convenio colectivo.

Esta autorización no alcanza al personal que durante este tiempo estuviere prestando sus servicios en régimen de turnos o implicado en labores o reparaciones que puedan afectar a la buena marcha de las instalaciones.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 10 por 100 de la plantilla.

El orden del día de la asamblea será elaborado por los convocantes, quienes presidirán y serán responsables de la misma.

Art. 27. *Nueva negociación.*—Todos los aspectos sindicales serán renegociados en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha en que se publique la Ley de Acción Sindical.

## CAPITULO VIII

## Disposiciones complementarias

Art. 28. *Ropa de trabajo.*

28.1. Catálogo de prendas.—En el plazo de un mes, contado a partir de la firma del presente Convenio, la Empresa confeccionará el catálogo de ropa de trabajo, en el que, junto al tipo y número que corresponde a cada puesto, se indicará la duración prevista para cada una de ellas.

28.2. Uso de la ropa.—El uso de tales prendas deberá sujetarse a las siguientes reglas:

a) Sus usuarios están obligados a presentarse con ellas en sus puestos de trabajo.

b) Deberán poner la debida diligencia en su conservación y limpieza, siendo de su cargo el aseo y planchado de las mismas.

c) Por ser propiedad de la Empresa, sólo podrá usarse durante las horas de servicio.

Los uniformes podrán llevarse tanto a la ida como a la vuelta al trabajo, pero teniéndolos siempre al entrar en servicio.

d) Si durante la vida asignada a las prendas cesaran sus usuarios en el servicio de la Empresa, están obligados a devolver la últimas que hubieran recibido.

e) Terminado el periodo de vida, o cuando hayan sido dadas de baja, pasarán a ser propiedad de sus usuarios, pero los uniformes no podrán ser nunca usados en público sin expresa autorización de la Empresa.

Art. 29. *Comité de seguridad e higiene.* Sin perjuicio de las funciones y cometidos que la propia Ordenanza General de Seguridad e Higiene le confiere, y a fin de potenciar su participación, la composición del referido Comité será, al menos, la siguiente:

Presidente: Director de Fábrica.

Vocales:

Jefe del Departamento de Relaciones Industriales.

Jefe de Servicio Médico de Empresa.

Jefe de Servicio de Seguridad.

Un Técnico de Grado Medio.

Un supervisor.

Y el número oportuno de representantes de los trabajadores elegidos por el Organismo representativo de los mismos.

El citado Comité celebrará obligatoriamente una reunión mensual. Siempre que lo acuerde el Presidente por iniciativa propia o a petición de tres o más de sus componentes, se celebrarán reuniones extraordinarias.

Los miembros de este Comité que representan a los trabajadores podrán celebrar reuniones preparatorias.

En la convocatoria de las reuniones se citará el orden del día.

Se levantará acta de todas las reuniones, remitiendo una de ellas al Comité de Empresa.

Art. 30. *Viajes de trabajo y desplazamientos temporales.*—Las condiciones en que se desenvuelven vienen reguladas por norma interna de la Empresa.

Actualmente rigen, respectivamente, las normas A.42.01, revisión 02, de fecha 10 de octubre de 1978, y A.42.03, revisión 01, de fecha 1 de enero de 1978.

Art. 31. *Subvención de comidas.* En caso de prolongación de jornada que afecte a los horarios habituales de comida, la Empresa facilitará el que ésta se pueda llevar a efecto. Para ello abonará el importe de la misma.

En el supuesto de que ésta pueda realizarse en horas de funcionamiento del comedor de fábrica, se reembolsará el valor del «ticket» correspondiente.

Art. 32. *Despido por causas objetivas. Comunicación previa.*—En los supuestos de despido individual basado en causas objetivas, a que hace referencia el artículo 39 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, con anterioridad a la preceptiva notificación por escrito al trabajador afectado, se comunicará tal decisión al Comité de Empresa, quien en el plazo de setenta y dos horas emitirá informe al respecto, el cual no tendrá carácter vinculante.

Art. 33. *Personal de capacidad disminuida.*

33.1. *Definición.*—Serán considerados como personal de capacidad disminuida aquellos trabajadores que hayan sufrido una limitación funcional o psíquica, derivada tanto de enfermedad como de accidente, sea laboral o no laboral, o desgaste físico natural por razón de la edad, que, sin que suponga una disminución invalidante total o absoluta, afecte a los trabajos de su profesión habitual e impida el desarrollo de los mismos de forma correcta y completa.

33.2. *Declaración de la incapacidad.*—La declaración de esta situación podrá efectuarse:

a) A través de la calificación oficial como invalidez permanente parcial.

b) A través de los Servicios Médicos de Empresa. En ambos supuestos el Servicio Médico de Empresa estudiará el caso, a propuesta de alguna de las siguientes fuentes:

a) El propio interesado.

b) El Jefe del Departamento o Servicio correspondiente.

c) A iniciativa del propio Servicio Médico, en base a los reconocimientos periódicos e historial clínico, cuando detecte una incompatibilidad manifiesta del trabajador en el puesto que desempeña o que pudiera afectar claramente a la seguridad de personas y/o instalaciones.

El Servicio Médico calificará el hecho y propondrá a la Dirección la adopción de las medidas pertinentes.

33.3. *Calificación de puesto.*—Al objeto de facilitar el acoplamiento del trabajador afectado a un puesto de trabajo acorde con su nueva situación, se procederá:

a) A determinar, de acuerdo con el Comité de Empresa, la relación de puestos de trabajo que puedan ser adecuados a dicho personal, y a destinar a los afectados a aquellos que estuvieran vacantes.

b) A destinar a otros puestos a aquellos trabajadores que estando ocupando puestos de los recogidos en la citada relación, tengan capacidad plena para nuevos destinos.

Todo ello al objeto de que los que de esta forma quedan vacantes puedan ser ocupados por el personal de capacidad disminuida.

33.4. *Garantías salariales.*—A efectos retribuidos deben distinguirse dos situaciones:

1. Si la disminución de la capacidad tiene origen en el trabajo desarrollado en la Empresa, mantendrá la retribución base y complementos personales de origen y los complementos de puesto, cantidad o calidad correspondiente al nuevo puesto.

2. Si, por el contrario, las razones que originan esta disminución son ajenas al trabajo en la Empresa, percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto.

Art. 34. *Horas extraordinarias. Limitación.*—Es política de la Empresa el limitar la realización de horas extraordinarias al número de las realmente necesarias.

A efectos de que el Comité de Empresa pueda constatar la aplicación de la indicada política, se le informará ampliamente sobre este tema, en la forma que se indica en el artículo 23 del presente texto.

## CAPITULO IX

### Disposiciones finales

Art. 35. *Comisión de interpretación y vigilancia.*—Al objeto de velar por el cumplimiento del Convenio en los términos pactados y dirimir cuantas cuestiones suscite su aplicación, se crea

la presente Comisión, compuesta por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la Empresa, en ambos casos elegidos de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del presente Convenio.

Una vez llevada a cabo la designación de su componentes, esta Comisión, cuyo domicilio se establece en el propio centro de trabajo, queda constituida de la forma siguiente:

Representantes del personal:

Don Fernando Fernández Castañón.

Don Manuel Ramil López.

Don Antonio Pérez Alvarez.

Representantes de la Dirección:

Don José L. Moñita Benito.

Don José A. Canals Antón.

Don Manuel Martínez Carreras.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de los dos tercios.

En caso de desacuerdos en la Comisión, se recurrirá a la autoridad laboral competente.

Art. 36. *Adscripción a la totalidad.*—En el caso de que la autoridad laboral competente, en el ejercicio de funciones que le son propias, no aprobara alguna de las partes de este Convenio, la totalidad del mismo quedará automáticamente sin valor.

Art. 37. *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetan las condiciones globales más beneficiosas que, a título personal, pudiera ostentar cualquier trabajador afectado por el presente Convenio.

Art. 38. *Disposiciones legales futuras.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente operarán si, globalmente considerados y sumados a los reglamentarios vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

Art. 39. *Normativa complementaria.*—Para lo no previsto en el presente Convenio, regirá lo dispuesto en las disposiciones legales en vigor, especialmente Ley de Relaciones Laborales y Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, así como los Reglamentos, Normas e Instrucciones de régimen interior de la propia Empresa.

Anexos:

I. Tablas salariales. Valores unitarios.

II. Tablas salariales. Cómputo anual.

III. Horas extraordinarias.

IV. Plus de destacado.

### ANEXO I (a)

#### Tablas salariales

#### Valores unitarios

#### FABRICA: PRODUCCION Y MANTENIMIENTO

Nivel grado	Sueldo base mensual	Quince-nios mensual	Plus nocturnidad hora	Plus turnicidad día	Plus vacaciones día
C	42.700	2.135	50	166	214
21 B	43.200	2.160	51	168	216
A	43.700	2.185	51	170	219
C	43.900	2.195	52	171	220
22 B	44.600	2.230	53	173	223
A	45.300	2.265	53	176	227
C	45.600	2.280	54	177	228
23 B	46.300	2.315	55	180	232
A	47.000	2.350	55	183	235
C	47.600	2.360	56	185	238
24 B	48.300	2.415	57	188	242
A	48.900	2.445	58	190	245
C	49.600	2.480	58	193	248
25 B	50.000	2.500	59	195	250
A	51.300	2.565	60	200	257
C	52.200	2.610	61	203	261
26 B	53.000	2.650	62	206	265
A	53.900	2.695	63	210	270
C	54.900	2.745	65	214	275
27 B	55.700	2.785	66	217	279
A	56.600	2.830	67	220	283
C	57.500	2.875	68	224	288
28 B	58.500	2.925	69	228	293
A	59.500	2.975	70	231	298
C	60.500	3.025	71	235	303
29 B	61.500	3.075	72	239	308
A	62.500	3.125	74	243	313

ANEXO I (b)

Tablas salariales

Valores unitarios

FABRICA; ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS

Nivel grado	Sueldo base mensual	Quinquenios mensual	Plus nocturnidad hora	Plus turnicidad día	Plus vacaciones día
C	42.700	2.135	50	166	214
41 B	43.200	2.160	51	168	216
A	43.800	2.190	52	170	219
C	44.100	2.205	52	172	221
42 B	44.700	2.235	53	174	224
A	45.200	2.260	53	176	226
C	45.600	2.280	54	177	228
43 B	46.300	2.315	55	180	232
A	47.000	2.350	55	183	235
C	47.700	2.385	56	186	239
44 B	48.500	2.425	57	189	243

Nivel grado	Sueldo base mensual	Quinquenios mensual	Plus nocturnidad hora	Plus turnicidad día	Plus vacaciones día
A	49.200	2.460	58	191	246
C	50.300	2.515	59	196	252
45 B	51.100	2.555	60	199	256
A	52.000	2.600	61	202	260
C	53.000	2.650	62	206	265
46 B	54.100	2.705	64	210	271
A	55.200	2.760	65	215	276
C	56.600	2.830	67	220	283
47 B	57.700	2.885	68	224	289
A	58.700	2.935	69	228	294
C	60.400	3.020	71	235	302
48 B	61.400	3.070	72	239	307
A	62.800	3.130	74	244	313
C	64.000	3.200	75	249	320
49 B	65.400	3.270	77	254	327
A	66.800	3.340	79	260	334
C	65.000	3.250	77	253	325
6 B	70.400	3.520	83	274	352
A	75.700	3.785	89	294	379

ANEXO I (c)

Tablas salariales

Valores unitarios

CONSTRUCCION Y PROYECTOS

Nivel/Grado	Sueldo mensual	Complemento puesto	Complemento personal	Total mensual	Quinq. mensual	P. nocturn. hora	P. turn. día	P. vacaciones día
E	38.720	—	—	38.720	1.936	46	151	194
D	38.720	2.040	—	40.760	2.038	48	159	204
11 C	38.720	4.180	—	42.900	2.145	51	167	215
B	38.720	4.180	2.150	45.050	2.145	53	167	215
A	38.720	4.180	4.280	47.190	2.145	56	167	215
E	42.150	—	—	42.150	2.108	50	164	211
D	42.150	2.220	—	44.370	2.169	52	173	222
10 C	42.150	4.550	—	46.700	2.335	55	182	234
B	42.150	4.550	2.340	49.040	2.335	58	182	234
A	42.150	4.550	4.670	51.370	2.335	61	182	234
E	45.540	—	—	45.540	2.277	54	177	228
D	45.540	2.400	—	47.940	2.397	56	186	240
9 C	45.540	4.920	—	50.460	2.523	59	196	252
B	45.540	4.920	2.520	52.980	2.523	62	196	252
A	45.540	4.920	5.050	55.510	2.523	65	196	252
E	49.820	—	—	49.820	2.493	59	194	249
D	49.820	2.620	—	52.440	2.622	62	204	262
8 C	49.820	5.380	—	55.200	2.760	65	215	276
B	49.820	5.380	2.760	57.960	2.760	68	215	276
A	49.820	5.380	5.520	60.720	2.760	72	215	276
E	56.500	—	—	56.500	2.825	67	220	283
D	56.500	2.970	—	59.470	2.974	70	231	297
7 C	56.500	6.100	—	62.600	3.130	74	244	313
B	56.500	6.100	3.130	65.730	3.130	77	244	313
A	56.500	6.100	6.260	68.860	3.130	81	244	313

ANEXO II (a)

Tablas salariales

Cómputo anual (estimación)

FABRICA; PRODUCCION Y MANTENIMIENTO

Nivel grado	Sueldo inicial (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 días)
C	597.800	29.890	33.600	41.832
21 B	604.800	30.240	34.272	42.336
A	611.800	30.590	34.272	42.840
C	614.800	30.730	34.944	43.092
22 B	624.400	31.220	35.616	43.596
A	634.200	31.710	35.616	44.352
C	638.400	31.920	36.288	44.604
23 B	648.200	32.410	36.960	45.360
A	658.000	32.900	36.960	46.116
C	666.400	33.320	37.632	46.620

Nivel grado	Sueldo inicial (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 días)
24 B	676.200	33.810	38.304	47.376
A	684.600	34.230	38.976	47.880
C	694.400	34.720	38.976	48.636
25 B	707.000	35.000	39.648	49.140
A	716.200	35.910	40.320	50.400
C	730.800	36.540	40.992	51.156
26 B	742.000	37.100	41.664	51.912
A	754.600	37.730	42.336	52.920
C	768.600	38.430	43.680	53.928
27 B	779.800	38.990	44.352	54.684
A	792.400	39.620	45.024	55.440
C	805.000	40.250	45.696	56.448
28 B	819.000	40.950	46.368	57.456
A	833.000	41.650	47.040	58.212
C	847.000	42.350	47.712	59.220
29 B	861.000	43.050	48.384	60.228
A	875.000	43.750	49.728	61.236

## ANEXO II (b)

## Tablas salariales

Cómputo anual (estimación)

FABRICA: ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS

Nivel grado	Sueldo inicial (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 días)
C	597.800	29.890	33.600	41.832
41 B	604.800	30.240	34.272	42.336
A	613.200	30.660	34.944	42.840
C	617.400	30.870	34.944	43.344
42 B	625.800	31.290	35.616	43.848
A	632.800	31.640	35.616	44.352
C	638.400	31.920	36.288	44.604
43 B	648.200	32.410	36.960	45.360
A	658.000	32.900	36.960	46.116
C	667.800	33.390	37.632	46.872
44 B	679.000	33.950	38.304	47.628
A	688.800	34.440	38.976	48.132
C	704.200	35.210	39.648	49.392
45 B	715.400	35.770	40.320	50.148
A	728.000	36.400	40.992	50.904
C	742.000	37.100	41.664	51.912
46 B	757.400	37.870	43.008	52.920
A	772.800	38.640	43.680	54.180
C	792.400	39.620	45.024	55.440
47 B	807.800	40.390	45.696	56.448
A	821.800	41.090	46.368	57.456
C	845.800	42.280	47.712	59.220
48 B	859.800	42.980	48.384	60.228
A	876.400	43.820	49.728	61.488
C	896.000	44.800	50.400	62.748
49 B	915.800	45.780	51.744	64.008
A	935.200	46.760	53.088	65.520
C	910.000	45.500	51.744	63.756
50 B	985.800	49.280	55.776	69.048
A	1.059.800	52.990	59.808	74.088

## ANEXO II (c)

## Tablas salariales

Cómputo anual (estimación)

CONSTRUCCION Y PROYECTOS

Nivel grado	Sueldo inicial (14 pagas)	Quinquenios (14 pagas)	Plus nocturnidad (672 horas)	Plus turnicidad (252 días)
E	542.080	27.104	30.912	38.052
D	570.640	28.532	32.256	40.088
11 C	600.800	30.030	34.272	42.084
B	630.700	30.030	35.616	42.084
A	660.860	30.030	37.632	42.084
E	590.100	29.512	33.600	41.328
D	621.180	30.366	34.944	43.596
10 C	653.800	32.690	36.960	45.864
B	686.560	32.690	38.976	45.864
A	719.180	32.690	40.992	45.864
E	637.560	31.878	36.288	44.604
D	671.180	33.558	37.632	46.872
9 C	708.440	35.322	39.648	49.392
B	741.720	35.322	41.664	49.392
A	777.140	35.322	43.680	49.392
E	697.480	34.902	39.648	48.888
D	734.160	36.708	41.664	51.408
8 C	772.800	38.640	43.680	54.180
B	811.440	38.640	45.696	54.180
A	850.080	38.640	48.384	54.180
E	791.000	39.550	45.024	55.440
D	832.580	41.636	47.040	58.212
7 C	878.400	43.820	49.728	61.488
B	920.220	43.820	51.744	61.488
A	964.040	43.820	54.432	61.488

## ANEXO III (a)

## Tablas salariales

Valores unitarios horas extraordinarias

FABRICA: PRODUCCION Y MANTENIMIENTO

Nivel opas	Recargos al		
	50 %	60 %	75 %
C	424,58	452,88	495,34
21 B	429,54	458,18	501,13
A	434,51	463,47	508,92
C	436,50	465,60	509,25
22 B	441,96	471,42	515,62
A	450,42	480,45	525,49
C	453,41	483,63	528,97
23 B	460,37	491,06	537,09
A	467,33	498,48	545,21
C	473,30	504,85	552,18
24 B	480,26	512,27	560,30
A	486,21	518,62	567,25
C	493,17	526,05	575,37
25 B	497,16	530,30	580,02
A	510,08	544,08	595,09
C	519,03	553,63	605,54
26 B	526,98	562,11	614,81
A	535,94	571,66	625,26
C	545,88	582,27	636,86
27 B	553,83	590,75	646,14
A	562,77	600,29	656,57
C	571,73	609,84	667,01
28 B	581,67	620,45	678,62
A	591,62	631,06	690,22
C	601,56	641,66	701,82
29 B	610,94	651,66	712,76
A	621,44	662,86	725,01

## ANEXO III (b)

## Tablas salariales

Valores unitarios horas extraordinarias

FABRICA: ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS

Nivel grado	Recargos al		
	50 %	60 %	75 %
C	424,58	452,88	495,34
41 B	429,54	458,18	501,13
A	435,51	464,54	508,10
C	438,50	467,73	511,58
42 B	444,45	474,08	518,53
A	449,43	479,39	524,34
C	453,41	483,63	528,97
43 B	460,37	491,06	537,09
A	467,33	498,48	545,21
C	474,29	505,90	553,33
44 B	482,24	514,38	562,81
A	489,20	521,81	570,73
C	500,13	533,47	583,49
45 B	508,10	541,97	592,78
A	517,04	551,50	603,21
C	526,98	562,11	614,81
46 B	537,92	573,78	627,57
A	548,85	585,44	640,32
C	562,77	600,29	656,57
47 B	573,72	611,97	669,34
A	583,65	622,56	680,93
C	600,56	640,59	700,65
48 B	610,50	651,20	712,25
A	622,44	663,94	726,18
C	636,36	678,78	742,42
49 B	650,28	693,62	758,66
A	664,20	708,48	774,90
C			
50 B			
A			

Incluida en el conjunto de su retribución la posible mayor dedicación, no percibe horas extraordinarias.

ANEXO III (c)

Tablas salariales

Valores unitarios horas extraordinarias

CONSTRUCCION Y PROYECTOS

Nivel grado	Recargos al		
	50 %	60 %	75 %
E	384,99	410,66	449,16
D	405,29	432,30	472,83
11 C	426,58	454,99	497,65
B	447,93	477,79	522,59
A	469,22	500,50	547,42
E	419,10	447,04	488,95
D	441,18	470,59	514,71
10 C	464,34	495,30	541,73
B	487,61	520,11	568,87
A	510,78	544,83	595,91
E	452,81	482,99	528,27
D	476,67	508,45	556,12
9 C	501,72	535,17	585,34
B	528,79	561,90	614,58
A	551,94	588,74	643,93
E	495,66	528,70	578,27
D	521,42	556,18	608,32
8 C	548,85	585,44	640,33
B	576,30	614,72	672,35
A	603,75	644,00	704,38
E	561,78	599,23	655,41
D	591,32	630,74	689,87
7 C	622,44	663,94	726,18
B	653,55	697,12	762,48
A	684,68	730,32	798,79

ANEXO IV

Tablas salariales

Plus de destacado

Puesto de trabajo	Nivel	Pesetas/hora
Especialista de mantenimiento	22	11,69
Mantenedor C	23	13,75
Mantenedor B	25	17,19
Mantenedor A	26	18,57
Soldador B	24	15,12
Soldador A	25	17,19

# MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**19517** RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza la ampliación de la subestación de Espinardo (Murcia), solicitada por «Hidroeléctrica Española, S. A.»

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Murcia, a instancia de «Hidroeléctrica Española Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle de Hermosilla, 3, solicitando ampliación de la subestación de Espinardo, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939,

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Española, S. A.», la ampliación de la subestación de transformación de energía eléctrica situada en el término municipal de Espinardo (Murcia), en el kilómetro 392 de la carretera nacional de Madrid a Cartagena. Esta subestación fue autorizada por la extinguida Dirección General de Industria por Resolución de fecha 17 de febrero de 1956. Posteriormente fueron autorizadas las ampliaciones por Resoluciones de fechas 15 de mayo de 1961 y 28 de junio de 1971, respectivamente.

La ampliación que ahora se autoriza consistirá en la instalación de un transformador de 30 MVA. de potencia y relación

de transformación 138/22 KV., y un módulo de celdas de interior de 22 KV. que complementa a otro ya en servicio.

Como elemento de protección se instalará un interruptor automático de 80 A. de intensidad nominal y 3.500 MVA. de potencia de corto circuito. Completarán la ampliación los elementos necesarios de control, seguridad y medida.

La finalidad de la instalación será abastecer y mejorar el servicio de energía eléctrica en la zona de distribución.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 20 de junio de 1979.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en Murcia.

**19518** RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza el establecimiento de una ampliación en la línea a 220 KV., denominada «Villabilla-Gueñes II», en el P. T. Villalonquéjar, tramos 11 y 17, y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Burgos, a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», con domicilio en Bilbao, calle del Cardenal Gardoqui, número 8, solicitando autorización de modificación de una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», el establecimiento de una modificación en la línea de transporte de energía eléctrica denominada «Villalcampo-Alonsótegui», aprobada por Resolución de la extinta Dirección General de Industria de fecha 24 de enero de 1948 y sujeta a diversas modificaciones posteriores, actualmente en funcionamiento, que se realizará en el tramo denominado «Villabilla-Gueñes II», en el término municipal de Burgos.

La línea constará de un simple circuito tendido con conductor aluminio-acero «duplex», de 381,5 milímetros cuadrados de sección, situado en disposición horizontal o exagonal, apoyos metálicos de celosía, con aisladores de vidrio tipo caperuzas-vástago.

La modificación tiene su origen en el apoyo número 11, y final, en el actual apoyo número 17, con un recorrido de 2.505 metros y potencia máxima de transporte de 250 MV.

La protección contra las sobretensiones de origen atmosférico se garantizará con uno o dos cables de tierra, de acero de 53 milímetros cuadrados de sección.

La finalidad de la modificación, solicitada por la Caja de Ahorro Municipal de Burgos, es evitar servidumbre en el polígono industrial de Villalonquéjar.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 20 de junio de 1979.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industrial y Energía en Burgos.

**19519** RESOLUCION de la Dirección General de la Energía autorizando a «Electra de Logroño, S. A.», el establecimiento de una línea eléctrica aérea interprovincial a 13,2 KV. de tensión y C. T. denominado «Depuradora de la Granaja de Viana», y declarando en concreto la utilidad pública de la misma.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Logroño, a instancia de «Electra de Logroño, Sociedad Anónima» con domicilio en Logroño, calle Duquesa de la Victoria, número 3, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2167/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939,