

M^o DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

4261. *RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Ebro por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras que se mencionan.*

Declaradas de urgente ejecución las obras del canal de Las Bardenas y acequias principales derivadas del mismo, mediante Decreto del Ministerio de Obras Públicas de 8 de junio de 1956, al objeto de que sea de aplicación a las expropiaciones el procedimiento de urgencia previsto por el artículo 52 y concordantes de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, y en uso de las atribuciones que al respecto tengo conferidas, he tenido a bien convocar en los locales de la Alcaldía de Erla (Zaragoza), para el día 28 de febrero de 1980 y hora de las once de la mañana, a todos los propietarios afectados por el procedimiento y que se expresan en la adjunta relación, para que sin perjuicio de trasladarse al terreno, si alguno así lo solicita, se proceda al levantamiento de actas previas a la ocupación de las respectivas fincas.

A dicho acto, al que deberán asistir inexcusablemente el representante y el Perito de la Administración, así como el Alcalde de Erla (Zaragoza) o Concejal en quien delegue, podrán asistir los propietarios, ejercitando los derechos que al efecto determina el mencionado artículo 52, en su párrafo tercero.

Zaragoza, 5 de febrero de 1980.—El Ingeniero Director, Gonzalo Sancho de Ybarra.—3.268-E.

RELACION PREVIA

Fincas afectadas por las expropiaciones motivadas por las obras de «Canal de Las Bardenas, trozo VI, casillas de Guarda, término municipal de Erla (Zaragoza)».

Número de la finca: 1. Titulares: Nombre y apellidos, Germán Lasierra Pérez; domicilio, Erla. Datos de la finca: Situación, Las Pardinás; superficie a ocupar, 123 metros cuadrados; clase o cultivo, casillas de Guarda.

Número de la finca: 2. Titulares: Nombre y apellidos, José Ruiz Brun; domicilio, Erla. Datos de la finca: Situación, Las Pardinás; superficie a ocupar, 17,50 metros cuadrados; clase o cultivo, casilla de Guarda.

Número de la finca: 3. Titulares: Nombre y apellidos, José Otal Bergés; domicilio, Erla. Datos de la finca: Situación, Las Pardinás; superficie a ocupar, 2.007,79 metros cuadrados; clase o cultivo, casillas de Guarda.

Número de la finca: 4. Titulares: Nombre y apellidos, Hermanos Aisa Usón; domicilio, Erla. Datos de la finca: Situación, Las Pardinás; superficie a ocupar, 367,54 metros cuadrados; clase o cultivo, casillas de Guarda.

4262 *RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Guadiana por la que se señala lugar, día y hora para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los terrenos necesarios para las obras de «Reposición de la línea eléctrica a 28 KV. para suministro de energía a la estación elevadora F-2 del canal de Lobón», en el término municipal de Talavera la Real (Badajoz).*

Incluida dicha obra en el «Plan Badajoz», declarado de urgencia por Decreto de 13 de mayo de 1953, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se comunica a los propietarios y titulares de derechos afectados por la mencionada obra que figuran en la relación adjunta para que acudan al Ayuntamiento de Talavera la Real el próximo día 4 de marzo, a las once horas, para el levantamiento de las correspondientes actas previas a la ocupación.

A dicho acto deberán asistir los afectados personalmente o bien representados por una persona debidamente autorizada para actuar en su nombre. Aportarán la documentación acreditativa de su titularidad (bien certificado del Registro de la Propiedad o escritura pública o sus fotocopias), el recibo de la contribución que abarque los dos últimos años o fotocopias de los mismos. Los afectados pueden hacerse acompañar, a su costa, de sus Peritos y un Notario, si lo estiman oportuno.

Según lo dispuesto en el artículo 56-2 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957, las personas que se consideren afectadas podrán formular por escrito ante esta Confederación, hasta el momento del levantamiento de las actas previas a la ocupación, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido producir al relacionar los bienes afectados.

Madrid, 11 de febrero de 1980.—El Ingeniero Director, por delegación, el Ingeniero Jefe de la Sección de Expropiaciones.—3.161-E.

RELACION QUE SE CITA

Finca número 1. Don Juan Guerrero.
Finca número 2.—Viuda de don Juan Codosero Durán.
Finca número 3.—Don Cándido Durán Adame.
Finca número 4.—Don Antonio García Tienza.
Finca número 5.—Don Félix Membrillo Martínez.
Finca número 6.—Don Isidoro Cruz.
Finca número 7.—Don Antonio Doncel Lobos.

4263 *RESOLUCION de la Confederación Hidrográfica del Guadiana por la que se señala lugar, día y hora para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de los terrenos necesarios para las obras de «Reposición de la línea eléctrica a 28 KV. para suministro de energía a la estación elevadora G-2, canal de Lobón», en el término municipal de Talavera la Real (Badajoz).*

Incluida dicha obra en el «Plan Badajoz», declarado de urgencia por Decreto de 13 de mayo de 1953, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se comunica a los propietarios y titulares de derechos afectados por la mencionada obra que figuran en la relación adjunta para que acudan al Ayuntamiento de Talavera la Real el próximo día 4 de marzo, a las once horas, para el levantamiento de las correspondientes actas previas a la ocupación.

A dicho acto deberán asistir los afectados personalmente o bien representados por una persona debidamente autorizada para actuar en su nombre. Aportarán la documentación acreditativa de su titularidad (bien certificado del Registro de la Propiedad o escritura pública o sus fotocopias), el recibo de la contribución que abarque los dos últimos años o fotocopias de los mismos. Los afectados pueden hacerse acompañar, a su costa, de sus Peritos y un Notario, si lo estiman oportuno.

Según lo dispuesto en el artículo 56-2 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa de 26 de abril de 1957, las personas que se consideren afectadas podrán formular por escrito ante esta Confederación, hasta el momento del levantamiento de las actas previas a la ocupación, alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido producir al relacionar los bienes afectados.

Madrid, 12 de febrero de 1980.—El Ingeniero Director, por delegación, el Ingeniero Jefe de la Sección de Expropiaciones.—3.160-E.

RELACION QUE SE CITA

Finca número 1.—Don Julián Corzo Villalobos.
Finca número 2.—Hermanos Sáez Tienza.
Finca número 3.—Don Antonio Purificación Broncano.
Finca número 4.—Don Julián Molina Puerta.

MINISTERIO DE TRABAJO

4264 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo suscrito el 22 de enero de 1980 por los representantes de la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.» y sus trabajadores.*

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.», y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 30 de enero de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.», que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 22 del corriente mes de enero, y documentación complementaria.

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Considerando que las partes acreditaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos legales, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

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

1.º Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 22 de enero de 1980 por los representantes de la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.», y de sus trabajadores.

2.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 6 de febrero de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

VI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑIA ROCA-RADIADORES, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima», y el personal de su plantilla incluido en el ámbito de aplicación.

Art. 2.º Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en el territorio nacional.

Art. 3.º El Convenio afecta a la totalidad del personal técnico, administrativo, subalterno y obrero, quedando excluidos, por mutuo acuerdo con la Empresa, el personal de las categorías de titulados superiores y de grado medio, Jefes de primera, Jefes de segunda, Delegados, Jefes de taller y Oficiales administrativos y Técnicos de primera especial.

Las cláusulas del presente Convenio afectarán al personal que ingrese en las categorías incluidas en el ámbito personal durante la vigencia del mismo.

SECCION 2.ª VIGENCIA

Art. 4.º El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1980.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1981, exceptuando exclusivamente los aspectos con contenido económico reseñados en los anexos números 1, 2, 3, 4, 5 y 6, que permanecerán inalterables (salvo la variación por revisión semestral automática —artículo 99—) hasta 31 de diciembre de 1980, debiendo a partir de esa fecha procederse a su negociación y pudiéndose añadir, por mutuo acuerdo, cuantos anexos se estimen precisos, siempre que no modifiquen la normativa del presente Convenio.

SECCION 3.ª PRORROGA

Art. 5.º El Convenio se prorrogará de año en año, de no existir denuncia y preaviso de cualquiera de las partes contratantes, con la antelación mínima legal a la fecha de su extinción.

SECCION 4.ª COMPENSACION Y ABSORCION

Art. 6.º 1.º Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio, en cuanto sobrepasen de las retribuciones mínimas señaladas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, tendrán la consideración de «complementos salariales», según previene el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y serán computadas, absorbidas y compensadas de los pluses de distancia, pluses de transporte o cualquier otra forma de compensación por desplazamiento hasta el lugar de trabajo y regreso que estén actualmente en vigor o que puedan establecerse en lo sucesivo, así como de todos los incrementos en salarios mínimos, antigüedad, en horas extraordinarias y en cualquier otro aspecto de la remuneración que pueda establecerse en lo sucesivo por disposición legal, ya sea variando su importe, su forma o su concepto, quedando en suspenso el Convenio en el caso de no ser factible la pactada absorción por impedirlo cualquier disposición oficial.

2.º Asimismo, las retribuciones que se establecen en este Convenio con carácter mínimo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieren en el futuro, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

3.º Computadas sobre base anual las cantidades recibidas legal o convencionalmente por todos los conceptos, las diferencias —si las hubiere— se mantendrán con el mismo carácter con que fueron concebidas, siendo absorbidas en las nuevas modificaciones salariales que se originen durante la vigencia del Convenio.

4.º Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

5.º En lo no previsto se estará, en materia de absorción y compensación, a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso.

CAPITULO I:

Organización del trabajo

SECCION 1.ª NORMA GENERAL

Art. 7.º La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde exclusivamente a la Dirección.

Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos y en general de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, económico o social de la Empresa.

SECCION 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Art. 8.º Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1.º La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

2.º La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.

3.º La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

4.º La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

5.º La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

6.º La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al productor.

7.º La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.

8.º La realización, en cualquier momento, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillaje, etc.

9.º La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

10.º El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresada a través de la Comisión Paritaria, en espera de resolución de los Organismos a quienes corresponda.

11.º Establecer la fórmula para los cálculos de salarios.

12.º Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores, consignadas.

SECCION 3.ª OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Art. 9.º Son obligaciones de la Empresa:

1.º Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

2.º Tener a disposición de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.

3.º Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla, a fin de que los trabajadores puedan comprenderla normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

4.º Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

SECCION 1.ª JORNADA REDUCIDA DE VERANO

Art. 10. Continúa suprimida y compensada la jornada reducida de verano para todo el personal.

SECCION 2.ª HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Art. 11. Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período comprendido entre el 1 de enero de 1980 y el 31 de diciembre de 1980 será de mil novecientas cuarenta y ocho horas. Asimismo durante el período comprendido entre el 1 de enero de 1981 y el 31 de diciembre de 1981, el total de horas anuales de trabajo efectivo será de mil novecientas veinte horas.

Son días de trabajo ordinario todos los días naturales del año, excepto domingos, festivos oficiales y vacaciones mínimas legales.

No obstante, durante 1980 y 1981, los días de trabajo efectivo para los distintos horarios serán los a continuación pactados:

	1980	1981
	Días/año	Días/año
Jornada A	242	240
Jornadas B y C	251	248
Jornada Oficinas Generales y Oficinas Delegaciones	227	227

En consecuencia, la jornada diaria resultante para cada horario será la siguiente:

	1980	1981
	Horas trabajo efectivo diario	Horas trabajo efectivo diario
Horario A	8,05 h. (8 h. 3 m.)	8 h.
Horarios B y C	7,75 h. (7 h. 45 m.)	7,75 h. (7 h. 45 m.)
Horario Oficinas Generales y Oficinas Delegaciones	8,58 h. (8 h. 35 m.)	8,45 h. (8 h. 27 m.)

Los días libres resultantes de la recuperación de jornadas como consecuencia de los horarios pactados, se distribuirán, excepto para el horario C, con arreglo a los siguientes criterios preferenciales:

- 1.º Completar el período legal de vacaciones hasta alcanzar veintiocho días naturales.
- 2.º El resto se distribuirá, hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Art. 12. Las secciones afectadas en la actualidad por los distintos horarios son las siguientes:

Horario B

Gavá

Bañeras:

Esmaltería.
Cadena inspección. Entrada Almacén.
Mantenimiento.

Porcelana:

Esmaltería.

Grifería:

Limado y pulido.
Fundición.

Radiadores:

Noyos.
Mantenimiento.

Varios:

Almacén general (retén).
Técnicos, Administrativos y Listeros necesarios para secciones afectadas.

Alcalá de Henares

Bañeras:

Esmaltería.
Cadena inspección. Entrada almacén.
Mantenimiento.

Porcelana:

Esmaltería. Esta sección deberá trabajar todos los sábados del año, por lo que el personal descansará sus sábados en turno rotativo.

Radiadores:

Producción.
Mantenimiento.

Varios:

Técnicos, Administrativos y Listeros necesarios para las secciones afectadas.
Dispensario y un chófer.

Alcalá de Guadaira

Molienda primeras materias.

Sabadell

Punzonadora y prensa aletas.

Horario C

Gavá

Bañeras:

Fogoneros hornos esmaltar.

Porcelana:

Conducción hornos.
Carga y descarga hornos.
Control final.
Entradas almacén.
Mantenimiento (retén).

Grifería:

Vigilancia hornos.

Servicios:

Electricistas.
Diésel.
Redes fluidos.
Porteros y Vigilantes.
Dispensario.
Bomberos.

Alcalá de Henares

Porcelana:

Conducción hornos.
Carga y descarga hornos.
Control final.
Entradas almacén.
Mantenimiento (retén turno).

Servicios:

Porteros y Vigilantes.

Alcalá de Guadaira

Conducción hornos.
Carga y descarga hornos.
Control final.
Entradas almacén.
Electricistas.
Mecánico de servicio.
Porteros y Vigilantes.

Sabadell

Porteros y Vigilantes.

Oficinas centrales

Porteros y Vigilantes.

Horario A

Resto de secciones de las factorías y centros de trabajo.

Horario oficinas generales

Las oficinas centrales, las oficinas de las Delegaciones y todas las oficinas generales de las factorías.

Quedarán adscritos a los horarios que anteceden aquellos trabajadores o secciones de cualquier factoría o centro de trabajo cuyo cambio de horario sea necesario para el mejor desarrollo del trabajo o de la organización.

SECCION 3.ª CALENDARIOS LABORALES

Art. 13. Conocido el calendario oficial de fiestas correspondiente al año 1980, se procederá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, a la confección de los calendarios correspondientes a dicho período. Igual procedimiento se seguirá en 1981.

SECCION 4.ª EQUIVALENCIA DEL HORARIO ANUAL A JORNADA SEMANAL O DIARIA

Art. 14. A todos los efectos legales, cuando la jornada deba considerarse semanalmente y para el cálculo de vacaciones y festivos para el personal del grupo obrero, se entiende que la jornada anual, para 1980, de mil novecientas cuarenta y ocho horas efectivas equivale a cuarenta y una coma setenta y cinco horas efectivas semanales o seis coma noventa y seis horas diarias. Para 1981, las mil novecientas veinte horas anuales de trabajo efectivo equivalen a cuarenta y una coma veintinueve horas efectivas semanales o seis coma ochenta y ocho horas diarias.

SECCION 5.ª DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

Art. 15. Se conviene que en todos los casos que se trabaje en jornada continuada o seguida el personal interrumpirá el trabajo para descansar durante los tiempos que se indican a continuación:

Horario A: Entre quince y treinta minutos, a convenir por cada factoría.

Horarios B y C: Quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria, establecida en el artículo 11, no tendrán durante la vigencia de este Convenio la consideración de tiempo efecti-

vo de trabajo, ni serán computables a efectos de establecer la jornada máxima legal. El citado compromiso caducará de forma improrrogable el 31 de diciembre de 1981, precisándose nuevo acuerdo expreso para su mantenimiento.

Quedan congeladas las cuantías existentes a 31 de diciembre de 1979 por el concepto denominado «Asignación para descansos de jornada continuada o seguida» y que se contienen en el anexo número 6.

SECCION 6.ª TRASLADOS DE PERSONAL

Art. 16. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comités de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se regirán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su categoría profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Sanción reglamentaria que se regulará por lo establecido en el capítulo correspondiente. Se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto del trabajo.

e) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará como único criterio de selección la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad de capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, categoría o Empresa, respectivamente.

En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

SECCION 7.ª ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

Art. 17. La organización del trabajo y establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites reglamentarios.

SECCION 8.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 18. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los productores, con excepción de trabajos de equipo, en los que la decisión de la mayoría obligará al resto de productores al objeto de no dificultar la buena marcha del trabajo, según el artículo 55 de la Ordenanza.

Excepcionalmente, en trabajos de reparación urgente o de fuerza mayor e inventarios deberán trabajarse las que sean necesarias, sin que sean excesivas ni continuadas.

Se mantendrán, cuando se precisen, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. Las horas extraordinarias que no respondan a los supuestos contemplados en este artículo y resulten habituales se considerarán suprimidas siempre que los trabajos se puedan realizar mediante una más correcta acomodación de los horarios ordinarios de la plantilla o quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Art. 19. Se conviene fijar los valores de las distintas horas extraordinarias que se realicen.

Como anexo número 1, se acompaña tabla de los precios de las horas extraordinarias aplicables:

— En días laborables y en días festivos calificados oficialmente como recuperables y los días festivos pactados en el presente Convenio.

— En domingos y días festivos calificados oficialmente como abonables sin recuperación y en horas consideradas como excepcionales.

Art. 20. Son horas extraordinarias excepcionales las trabajadas por productores que hayan sido requeridos en sus domicilios, o fuera de la fábrica, para que acudan a la factoría para algún servicio o reparación fuera de la jornada normal de trabajo.

Art. 21. La prima obtenida en todas las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales se abonará sin incremento alguno.

Art. 22. Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante algún domingo o día festivo, la Empresa avisará al personal que deba realizar el trabajo con cuarenta y ocho horas de anticipación al comienzo del mismo.

Se exceptúan de esta obligación del aviso anticipado todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia motivado por averías o fuerza mayor que por la premura del tiempo no puedan ser avisados con dicha anticipación.

Art. 23. Cuando se efectúen trabajos en horas extraordinarias o extraordinarias excepcionales por causa de fuerza mayor, para la reparación de averías imprevistas o trabajos de urgente necesidad no conocidos de antemano, y el trabajo oblige a prolongar la jornada normal de estos productores, de tal manera que no les permita efectuar los paros normales para las comidas, ni pueda preverse el término del trabajo en hora adecuada para ir comer a sus casas, las comidas se efectuarán por turnos, en la misma sección de trabajo.

La Empresa, a su cargo, cuidará de facilitarles comida caliente en las condiciones establecidas en la norma de orden interior que regula estos casos y que está depositada en las secciones a disposición de todos los productores.

Art. 24. En los casos indicados en el artículo anterior, la Empresa dará toda clase de facilidades a los productores afectados para que puedan avisar a sus familiares o comunicarse con ellos para resolver cualquier asunto urgente.

CAPITULO IV

SECCION UNICA. PORCENTAJE EN LA PLANTILLA DE OBREROS PROFESIONALES

Art. 25. La plantilla de obreros profesionales se fija en el 30 por 100 de Oficiales de primera y 75 por 100 entre Oficiales de primera y de segunda en conjunto, siendo el resto de Oficiales de tercera.

Estos porcentajes se entenderán siempre referidos al total de obreros profesionales que trabajen en la Empresa, sin distinción de oficios.

CAPITULO V

Régimen condiciones económicas

SECCION 1.ª DESCOMPOSICION DE EMOLUMENTOS

Art. 26. La revisión y modificación de los emolumentos en la actualidad requiere un análisis muy profundo de todos y cada uno de los conceptos que de una forma directa o indirecta contribuyen a formar el total de ingresos que el productor percibe en función no sólo de su trabajo y rendimiento, sino también por la concurrencia de circunstancias de otra índole, ya sean personales o familiares.

Efectuada la descomposición de los ingresos, se llegó al siguiente desglose de conceptos:

- a) El salario mínimo de la Empresa.
- b) El precio horario del grado de calificación del trabajo o trabajos que realiza, así como el de los complementos salariales de estos puestos de trabajo.
- c) El valor de los «puntos prima» de los grados de trabajo por el exceso de puntos obtenidos por encima de los 60 puntos Bedaux/hora.
- d) Antigüedad (quinquenos y premio de vinculación).
- e) El jornal de los domingos y días festivos.
- f) El premio de puntualidad, presencia y normalidad.
- g) El importe de la protección familiar.
- h) El subsidio familiar.
- i) El importe de las vacaciones anuales.
- j) Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
- k) La subvención familiar, complemento voluntario de la protección familiar.
- l) La asignación concedida por interrupción de jornada continuada.

SECCION 2.ª SALARIOS MINIMOS DE LA EMPRESA

Art. 27. Durante la vigencia del Convenio, los salarios mínimos de la Empresa para las distintas categorías profesionales serán los detallados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

SECCION 3.ª PRECIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO

Art. 28. Se adjuntan tablas de salarios por grados de trabajo correspondientes a personal obrero (anexo número 2), personal mensual (anexo número 3) y Maestros de taller y Encargados (anexo número 4), en las que se fijan los precios a pagar en cada grado de trabajo, indicando separadamente los importes reglamentarios de los «Complementos salariales» por puesto de trabajo (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/1973).

La retribución del personal del grupo obrero será la correspondiente al grado de trabajo que efectúe. Si por cualquier circunstancia dejaran de efectuar un trabajo o fueran trasladados a otro, en su nueva ocupación percibirán el salario del grado y los complementos salariales correspondientes a la misma, según lo convenido en el artículo 16.

SECCION 4.ª VALOR DE LOS PUNTOS PRIMA

Art. 29. Los valores de los puntos prima de los grados de trabajo, por el exceso de 60 puntos Bedaux/hora, van detallados en la tabla adjunta, señalada como anexo número 2, y en la misma se indican separadamente los importes reglamentarios de los «Complementos salariales».

SECCION 5.ª ANTIGÜEDAD

Art. 30. Se establece como importe de los quinquenios de antigüedad lo siguiente:

Personal del grupo obrero

El importe de los quinquenios de antigüedad para el personal quincenal figura en el anexo número 6.

Personal mensual (excepto Encargados)

El importe de los quinquenios correspondientes al personal mensual figura detallado en el anexo número 3.

Maestros de taller y Encargados

La cuantía de los quinquenios de antigüedad de Maestros de taller y Encargados se refleja en el anexo número 4.

Art. 31. Con independencia de los quinquenios que reglamentariamente correspondan, la Empresa abonará a sus productores cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establece en la siguiente tabla:

Edades	Con antigüedad de diez años	Sin antigüedad
	Número de quinquenios	Número de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años	1	—
Al cumplir cincuenta años	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años.	1	1
Al cumplir los sesenta años	1	1

Si por disposición legal se variara la distribución o se modificaran los períodos para su percibo, la Empresa absorberá y compensará estos quinquenios voluntarios.

Art. 32. La fecha de percibo de estos quinquenios voluntarios empezará a contar desde el 1 de enero del mismo año para aquellos productores que cumplan los años hasta el 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente para los que los cumplan con posterioridad al 30 de junio.

SECCION 6.ª PREMIO DE VINCULACION

Art. 33. Este premio se abonará a todos los productores de la Empresa a partir de los dos años de antigüedad en la misma.

El premio consistirá en la concesión de días de haber, que serán asignados según los años de antigüedad en la Empresa y calculados al mismo promedio utilizado para el cálculo de las vacaciones generales de fábrica, incrementando dicho promedio horario con los porcentajes que se indican a continuación:

Personal obrero.—Incremento del 10 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

Jefe de equipo.—Incremento del 13,15 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

Personal mensual.—Incremento del 16,87 por 100 sobre el promedio de vacaciones que les corresponda.

La asignación de días de haber se efectuará con la siguiente tabla:

Antigüedad en la Empresa	Premio en días de haber	Antigüedad en la Empresa	Premio en días de haber
Dos años	1	Dieciocho años ...	9
Cuatro años	2	Veinte años	10
Seis años	3	Veintidós años ...	11
Ocho años	4	Veinticuatro años.	12
Diez años	5	Veintiséis años ...	13
Doce años	6	Veintiocho años ...	14
Catorce años	7	Treinta años	15
Dieciséis años ...	8		

Art. 34. Para determinar la antigüedad a los efectos del premio de vinculación, ésta se contará a partir del 1 de enero del mismo año de ingreso para aquellos productores que ingresaron en la Empresa antes del 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente para los ingresados con posterioridad al 30 de junio.

Art. 35. Al personal que por cualquier causa (excedencia, permisos, etc.), teniendo más de dos años de antigüedad, no tenga derecho a la totalidad de las vacaciones, los días de haber del premio de vinculación les serán abonados en proporción a los días de vacaciones que les corresponda.

Art. 36. El importe del premio de vinculación se hará efectivo a todos los productores conjuntamente con el pago de las vacaciones anuales para el personal del grupo obrero, y con la paga extraordinaria de julio, para el personal mensual.

Art. 37. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación, dejará de percibir el premio de vinculación.

SECCION 7.ª JORNAL DE DOMINGOS Y DIAS FESTIVOS

Art. 38. Al personal del grupo obrero, el jornal de domingo y días festivos intersemanales retribuidos incluidos en el calendario oficial, así como los días no laborables pactados en este Convenio, con excepción de los destinados a ser añadidos a continuación de las vacaciones legales, que serán abonados al mismo promedio que éstas, se abonarán a razón de los salarios que se indican en el anexo número 5, que corresponden a la jornada convenida en el artículo 14.

Art. 39. A los importes indicados en el citado anexo número 5 se adicionarán los quinquenios de antigüedad reglamentarios y voluntarios, calculados en la cuantía establecida en el párrafo primero del artículo 30 del presente Convenio para el personal obrero.

Art. 40. Para Jefes de Equipo, el salario mínimo de la Empresa, así como el salario del Convenio para el pago de domingos y días festivos indicados en el anexo número 5, ya incluye el 20 por 100 de incremento reglamentario correspondiente.

SECCION 8.ª PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD

Art. 41. Se establece un premio de puntualidad, presencia y normalidad, para todo el personal de la Empresa, cuyas cuantías se detallan, para las distintas categorías, en el anexo número 6.

El cálculo del importe del premio para el personal mensual se efectuará una vez al mes, de la siguiente forma:

El porcentaje mensual de cálculo será igual al porcentaje de media quincena multiplicado por el número de medias quincenas con derecho a premio.

El porcentaje mensual que resulte se calculará exclusivamente sobre el importe del salario base del grado de trabajo que tengan individualmente asignado, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

El precio horario del premio para Encargados se calculará exclusivamente sobre las horas ordinarias efectivas trabajadas durante el mes.

Art. 42. Las condiciones para el percibo del premio de puntualidad, presencia y normalidad son las siguientes:

a) No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas, incluidas las horas y jornadas extraordinarias libremente aceptadas por el productor o las que sean necesarias por causas de fuerza mayor, por casos excepcionales o trabajos de reparaciones urgentes o de producción.

b) No tener ninguna falta por mal comportamiento en el trabajo.

c) No tener actividades inferiores a las habituales, salvo en casos justificados, y en todos los casos mantener, como mínimo, actividades superiores a 60 puntos Bedaux/hora.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas en los apartados anteriores motivará la pérdida total del premio correspondiente a toda la media quincena.

Faltas de puntualidad.—En cada media quincena, la pérdida del premio se regulará en la siguiente forma:

Faltas de puntualidad en la media quincena	Pérdida de premio — Porcentaje
Primera falta de puntualidad	20
Segunda falta de puntualidad	40
Tercera falta de puntualidad	Total

Esta regulación en la pérdida del premio se refiere exclusivamente a las faltas de puntualidad en las entradas al trabajo.

Art. 43. A los efectos del artículo anterior, a continuación se especifican las causas que motivan la pérdida total del premio en cada una de las condiciones de percibo.

Timbrar antes de la hora de salida; no timbrar los cartones a la entrada o a la salida, o cualquier anomalía observada en los cartones-registro de entrada o salida del trabajo (raspadura, enmiendas, etc.).

Se consideran faltas de presencia: Cualquier ausencia total o parcial durante la jornada total del trabajo de la sección, incluidas las horas y jornadas extraordinarias, sea cual sea la causa de la ausencia (permisos, indisposiciones, visitas médicas, bajas por accidente, enfermedad).

Se consideran faltas por mal comportamiento: No estar en el lugar de trabajo en el momento de iniciar o terminar la jornada de trabajo, almorzar o comer durante la jornada de trabajo, ausentarse del lugar de trabajo sin permiso de los superiores, aunque sea por breve tiempo; el efectuar mal el trabajo o de mala calidad, el originar mayor número de pérdidas que el normal, el provocar desórdenes, el causar averías en las máquinas e instalaciones y herramientas, el mal comportamiento en el trabajo con sus superiores o compañeros, así como todo aquello que dé lugar a sanción o amonestación verbal o escrita, tanto individual como colectivamente.

Art. 44. No se perderá el premio por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 45. Como casos únicos y excepcionales, se modifican las condiciones para el percibo del premio de puntualidad, presencia y normalidad en los trabajos o casos de accidentes en los que concurren las circunstancias que se especifican a continuación:

Trabajos indispensables o reparaciones de urgencia que deban ser realizados en domingos o días festivos intersemanales en que las fábricas estén paradas: Todos los productores que hayan sido avisados para realizar estos trabajos en horarios distintos de los normales perderán el premio por falta de presencia al trabajo pero no por falta de puntualidad inferior a treinta minutos, después de la hora convenida para empezar la jornada, quedando subsistentes todas las demás condiciones detalladas en los artículos 42 y 43, necesarias para la percepción del premio.

Si durante la ejecución de estos trabajos se requiere la presencia de algún productor, y éste, sin causa justificada, no se presentara al trabajo, también perderá el premio de toda la media quincena.

Esta modificación se refiere únicamente a todos los productores que intervengan en estos trabajos indispensables o reparaciones de urgencia, y no es de aplicación para todos los demás productores que deban trabajar dichos días en virtud del horario normal de trabajo que tienen establecido.

También gozarán de la franquicia hasta treinta minutos después de la hora convenida para empezar la jornada aquellos productores a los que por necesidades del trabajo se les cambie el horario esporádicamente para uno o varios días, señalándoles la hora de entrada al trabajo hasta las seis de la mañana, inclusive. Este beneficio será de aplicación únicamente el primer día que empiece a regir el nuevo horario.

Productores accidentados que sin causar baja en el trabajo tengan que salir de la fábrica para ser reconocidos por el Médico de accidentes: No perderán el premio los productores accidentados que por indicación del Médico o Practicante, sin causar baja en el trabajo, deban salir del centro de trabajo durante la jornada para ser reconocidos por el Médico de accidentes.

Lo que antecede será de aplicación únicamente a los productores que reanuden el trabajo una vez atendidos, sin causar baja, ya que si se diera esta circunstancia perderán el premio.

SECCION 9.ª VACACIONES

Art. 46. Los turnos de vacaciones se efectuarán en los meses de mayo a septiembre, salvo casos de fuerza mayor. En razón del servicio a realizar quedan exceptuadas las siguientes secciones:

a) Mantenimiento de Bañeras, Radiadores, Grifería y Talleres Centrales de Gavá, así como los de Bañeras, Radiadores y Taller Central de Alcalá de Henares.

Estas Secciones alargarán en un mes el período general de disfrute de vacaciones.

b) El Servicio de Asistencia Clientes (SAC), que efectuará sus vacaciones a lo largo de todo el año, pero procurando que la mitad del tiempo de disfrute se efectúe durante el período general.

En las secciones exceptuadas se aplicarán las compensaciones pactadas por vacaciones desplazadas en los casos que procedan.

Art. 47. No obstante lo dicho en el artículo anterior, si por causas imprevisibles y no subsanables no pudieran realizarse

en el período convenido, se distribuirán los turnos procurando que el máximo posible del personal las disfrute en los meses veraniegos y aplicándose las compensaciones por vacaciones desplazadas.

Art. 48. Las vacaciones anuales, en la forma pactada en el artículo 11, serán de veintiocho días naturales para todo el personal de la Empresa. El personal de nuevo ingreso tendrá los días de vacaciones y días festivos adicionales que le correspondan, proporcionalmente al tiempo trabajado. El personal menor de dieciocho años disfrutará sus vacaciones según lo prevenido en la legislación vigente.

Art. 49. Si por averías en las instalaciones, por motivos de fuerza mayor o por otras causas imprevistas, la Dirección se viera obligada a variar los períodos de vacaciones, éstas se efectuarán, según se crea conveniente, en cualquiera de las dos formas que se indican a continuación:

a) Veintiocho días naturales seguidos en período imprevisto distinto al señalado.

b) Catorce días naturales seguidos y los catorce días naturales restantes, indistintamente, en otro período que se señalará, procurando atender, cuando sea posible, los deseos de los productores, teniendo en cuenta que siempre debe quedar trabajando la plantilla necesaria para la buena marcha de la producción.

Art. 50. Para determinar la parte proporcional de vacaciones que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado desde el día 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

Art. 51. Al personal del grupo obrero, las vacaciones les serán abonadas calculadas al promedio obtenido en los tres meses naturales anteriores a su comienzo.

Art. 52. Las cantidades a computar para determinar el promedio para el cálculo de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

a) Las horas ordinarias de trabajo efectivo calculadas a los precios de los grados de trabajo.

b) La prima obtenida en horas ordinarias de trabajo efectivo.

c) El plus nocturno de horas ordinarias.

d) Los quinquenios reglamentarios y los voluntarios de horas ordinarias.

e) Los jornales de domingos y fiestas.

f) Las prestaciones económicas de enfermedad.

g) Las prestaciones económicas de accidentes completadas hasta el 100 por 100 de la jornada ordinaria de trabajo.

h) Los jornales retribuidos no trabajados comprendidos en el apartado 3 del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

i) La asignación concedida por interrupción de jornada continuada.

j) El importe del premio de puntualidad, presencia y normalidad.

Art. 53. Las horas a computar para establecer el promedio de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

a) Las horas ordinarias de presencia.

b) Las horas pagadas en cada domingo o fiesta indicadas en el artículo 14.

c) Las horas correspondientes a las bajas por enfermedad.

d) Las horas correspondientes a las bajas por accidente.

e) Las horas pagadas correspondientes a los jornales retribuidos no trabajados comprendidos en el apartado 3 del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

f) Las horas de permiso hasta cinco días, así como las correspondientes a faltas con o sin aviso.

Art. 54. Las vacaciones normales para todo el personal comenzarán siempre en lunes.

Art. 55. Al personal mensual, las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado, más los quinquenios de antigüedad reglamentarios y voluntarios.

Al personal mensual que trabaje a prima, además de percibir el importe de su salario mensual y antigüedad en la forma establecida en el párrafo anterior, se le abonará la prima correspondiente a ciento sesenta y cinco horas, respectivamente, para los años 1980 y 1981, calculadas al mismo precio horario de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

SECCION 10. COMPENSACION POR VACACIONES DESPLAZADAS

Art. 56. Al personal que tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no comprendidos en la época estival, según lo convenido en los artículos 47 y 49, como compensación a este desplazamiento de vacaciones se le abonará, además de lo que le corresponda, de tres a siete días de haber, según el mes en que tenga que disfrutarlas, calculadas al mismo promedio que las vacaciones, tal y como se indica a continuación:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero	7 días
Diciembre y febrero	6 días
Marzo, abril y noviembre	4 días
Octubre	3 días
Mayo, junio, julio, agosto y septiembre (período estival)	Sin compensación

El personal de nuevo ingreso o el que no tenga derecho a las vacaciones completas que disfrute sus vacaciones desplazadas por necesidades de trabajo, percibirá la compensación en días de haber proporcionalmente a los días de vacaciones y días festivos adicionales a las mismas que le correspondan.

El personal que disfrute sus vacaciones desplazadas a petición propia no tendrá compensación alguna.

Art. 57. Al personal mensual que trabaje a prima, además de los días que le correspondan por vacaciones desplazadas, se le abonará la prima de dichos días, considerando que cada uno de estos días equivale a 5,71 y 5,80 horas, respectivamente, para 1980 y 1981, de la prima horaria correspondiente al grado de trabajo de cada uno.

SECCION 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS REGLAMENTARIAS

Art. 58. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias para el personal del grupo obrero y Jefes de Equipo se contiene en el anexo número 5.

Se incluirá en cada paga los quinquenios de antigüedad correspondientes a treinta días.

Si algún trabajador dejara de ejercer las funciones de Jefe de Equipo y se reintegrara a su categoría de origen o a otra cualquiera, pasará a percibir las gratificaciones extraordinarias reglamentarias en la cuantía señalada para la categoría profesional a la que quede adscrito.

Para el personal mensual consistirá cada gratificación en una mensualidad del salario mensual que tenga individualmente asignado, más los quinquenios de antigüedad reglamentarios y voluntarios.

Al personal mensual que trabaje a prima, además de percibir el importe de su salario mensual y antigüedad en la forma establecida en el párrafo anterior, se le abonará la prima correspondiente a ciento setenta y tres y ciento setenta y una horas, respectivamente, para 1980 y 1981, en cada una de estas gratificaciones extraordinarias, calculadas al mismo precio de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

Art. 59. Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias se abonarán a todo el personal de la Empresa proporcionalmente al tiempo trabajado.

A estos efectos, las fechas para efectuar el cómputo de la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa serán las siguientes:

Gratificación de julio.—Se computará el tiempo trabajado desde el 16 de julio de un año al 15 de julio del año siguiente.

Gratificación de Navidad.—Se computará el tiempo desde el 22 de diciembre de un año al 21 de diciembre del año siguiente.

Art. 60. El personal que cause baja en la Empresa percibirá la parte proporcional que le corresponda de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad en la misma forma y condiciones que para el resto del personal de plantilla.

Art. 61. Al personal que cause baja por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones, en la forma y cuantía especificadas en los artículos 58 y 59, sin detracción alguna.

SECCION 12. SUBVENCION FAMILIAR

Art. 62. La Empresa abonará a todos sus productores casados una subvención familiar por punto acreditado, según la tabla del sistema de plus familiar que con carácter general venía rigiendo hasta el 31 de diciembre de 1966, en las siguientes condiciones:

a) Sólo se reconocerán como beneficiarios, a estos efectos, la esposa e hijos del productor, con exclusión de cualquier otro familiar.

b) Los importes máximos a abonar por la Empresa serán, en cada caso, los que corresponda adicionar a los percibidos del INP por protección a la familia o plus familiar, hasta alcanzar, en conjunto, un valor máximo de 250 pesetas por punto. Los importes que correspondan abonar a la Empresa por el concepto anterior se incrementarán en el 14,73 por 100. Los productores que prestaban sus servicios en la Empresa con anterioridad al 28 de febrero de 1967, y que en virtud del antiguo sistema de subsidios familiares tuvieran derecho al cobro del mismo en 31 de diciembre de 1966, continuarán percibiéndolo hasta la extinción de este derecho.

c) En lo sucesivo no se admitirá alta de otros familiares que no sean la esposa e hijos del productor.

d) La determinación del derecho a la subvención familiar de la esposa e hijos del productor, así como la extinción del mismo, se regirá por las normas y reglamentos del plus familiar que venían rigiendo con carácter general hasta el 31 de diciembre de 1966, el cual se aplicará también a los otros familiares que los productores pudieran tener reconocidos hasta el 28 de febrero de 1967.

También computarán para la subvención familiar los puntos de los hijos de productores cuyas esposas trabajen por cuenta propia, ya que esta nueva estructuración de la subvención familiar tiene como objetivo admitir exclusivamente como beneficiarios de la misma a las esposas e hijos de productores, circunstancias que se cumplen en este caso.

Art. 63. Esta subvención familiar tendrá la consideración de mejora voluntaria concedida por la Empresa en concepto de «complemento salarial», y estará acogida, como todas las demás del presente Convenio, a la compensación establecida en el artículo 6.º del mismo y, por tratarse de una ayuda familiar, goza de las mismas exenciones tributarias y de cotización en la Seguridad Social que la protección a la familia.

Art. 64. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación dejará de percibir la subvención familiar.

Art. 65. El concepto de plus familiar o protección a la familia está regulado por las normas reglamentarias oficiales en vigor, y depende directamente de la Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Previsión.

SECCION 13. PLUS TRABAJO EN FESTIVOS PERSONAL DE TURNOS

Art. 66. Al personal comprendido en los horarios «B» y «C» que trabaja en turnos de 7,75 horas diarias y efectivas (siete horas cuarenta y cinco minutos) y que, por la índole del trabajo que realizan, tienen que trabajar en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por calendario laboral, del horario «A» se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo número 6.

SECCION 14. ASIMILACION ECONOMICA

Art. 67. A efectos económicos, el grado de percepción mínima, para el personal quinquenal, será el grado dos.

SECCION 15. PERSONAL QUE TENGA QUE TRABAJAR LAS FESTIVIDADES DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Art. 68. A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad y Año Nuevo se les abonará una gratificación por el trabajo de dichos días, en la cuantía establecida en el anexo número 6.

SECCION 16. PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 69. A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio, el plus de trabajo nocturno se abonará conforme a las cuantías indicadas en el anexo número 5.

SECCION 17. PREMIO POR MATRIMONIO Y DOTE MATRIMONIAL

Art. 70. En lo sucesivo, a todos los trabajadores que contraigan matrimonio, la Empresa les hará entrega de un talón por el importe establecido en el anexo número 6, previa presentación del libro de familia acreditativo de haberse efectuado el matrimonio.

Art. 71. Al personal masculino de cobro mensual que contraiga matrimonio, la Empresa, en concepto de premio por matrimonio, le abonará la diferencia entre el premio de nupcialidad del Montepío y el importe neto de una mensualidad del salario que tengan asignado.

Al personal femenino le será aplicable lo dispuesto en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica cuando opte por la rescisión de contrato por causa de matrimonio, y en este supuesto no será de aplicación el abono del premio de matrimonio.

CAPITULO VI

Movimiento de personal

SECCION 1.ª INGRESOS. PERÍODOS DE PRUEBA

Art. 72. El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato, en el que se fijará el periodo de prueba, de acuerdo con la legislación vigente.

SECCION 2.ª ASCENSOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

Art. 73. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará de acuerdo con los siguientes turnos y por el orden que se fija:

1.º Por concurso-oposición entre el personal de la Empresa de la categoría inmediata inferior; en igualdad de condiciones, se adjudicará la plaza al productor con mayor antigüedad en

la Empresa. Si efectuado el concurso entre los empleados de la categoría inmediata inferior la plaza vacante no resultara cubierta, se convocará nuevo concurso entre todo el personal de la Empresa. Si tampoco se cubriera la vacante, se consumirá el turno, pasando al de libre designación.

2.º Por libre designación de la Empresa.

El Tribunal que deba intervenir en estos concursos-oposición lo formarán las personas designadas por la Dirección, con inclusión de dos miembros representantes legales del personal.

SECCION 3.ª BAJAS

Art. 74. Los ceses del personal al servicio de la Empresa se regularán por lo establecido en el artículo 28 de la Ordenanza y el artículo 21 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 75. A los productores que causen baja en la Empresa, todos los conceptos que intervengan en la liquidación de devengos pendientes a efectos de «saldo y finiquito» de los mismos les serán liquidados en la forma y cuantía pactadas en el presente Convenio.

Art. 76. Todo el personal que cause baja en la Empresa percibirá la liquidación y «saldo y finiquito» independiente y separadamente de sus haberes en la fecha normal que perciben los haberes del período en que se produzca la baja el resto de sus compañeros de trabajo de plantilla de la Empresa.

CAPITULO VII

Otras disposiciones

SECCION 1.ª PAGO DEL SALARIO COMPLETO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Art. 77. En caso de enfermedad o accidente, la Empresa completará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo a los empleados de las categorías y características siguientes:

Administrativos.—Oficiales de primera y también Oficiales de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

Técnicos.—Maestros de Taller, Encargados y Capataces.

Técnicos de Organización.—Técnicos de Organización de primera y también Técnicos de Organización de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

Técnicos de Oficinas.—Delineantes, Projectistas, Dibujantes, Projectistas, Delineantes de primera y también los Delineantes de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

Técnicos de Laboratorio.—Analistas de primera y también Analistas de segunda que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

Personal subalterno.—Se abonará al personal subalterno que esté casado, o soltero con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

SECCION 2.ª JUBILADOS

Art. 78. Al personal que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad, o antes, se le abonará una asignación mensual de 1.250 pesetas.

Todo el personal jubilado antes del 1 de octubre de 1977 percibirá un complemento de pensión, de acuerdo con la siguiente escala:

	Pesetas mensuales
Personal que lleve jubilado hasta un año	375
Personal que lleve jubilado de uno a tres años	1.000
Personal que lleve jubilado de tres a seis años	1.500
Personal que lleve jubilado de seis a nueve años	2.500
Personal que lleve jubilado de nueve a doce años	3.000
Personal que lleve jubilado más de doce años	3.500

Tanto la asignación mensual como el complemento de pensión se abonarán únicamente los doce meses del año.

SECCION 3.ª LOTE NAVIDEÑO

Art. 79. Con motivo de la Fiesta de Navidad, a todos los trabajadores de plantilla se les obsequiará con un lote navideño. Los representantes legales de los trabajadores de cada factoría aportarán sugerencias para la determinación de los artículos que deben componer el lote de Navidad, dentro de los importes asignados para este fin.

SECCION 4.ª DEFUNCIONES DE FAMILIARES

Art. 80. En el caso de faltas al trabajo motivadas por defunción de la esposa, padres, abuelos, padres políticos o hijos del

productor, la Empresa, en cada caso, abonará al productor el importe de un día de salario real, en lugar del salario reglamentario. Los demás días que falte al trabajo por el mismo motivo de defunción de los familiares especificados en el presente, y que reglamentariamente le corresponda, le serán abonados a razón de su salario base.

SECCION 5.ª PRENDAS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCION

Art. 81. Periódicamente se efectuarán inventarios de comprobación de las prendas de trabajo, herramientas y elementos de protección propiedad de la Empresa que obren en poder de los productores. Los que se encuentren a faltar en el momento del inventario serán descontados al productor a razón del 80 por 100 del valor inicial de los mismos.

Art. 82. El personal que cause baja en la Empresa, antes de percibir la liquidación de sus haberes pendientes, deberá devolver las prendas de ropa, herramientas, elementos de protección, la tarjeta de economato y la de identificación de la Empresa. Las que no devolviera le serán descontadas de la liquidación a razón del valor que resulte, determinado de acuerdo con el tiempo en servicio de las mismas respecto al tiempo de duración fijado.

SECCION 6.ª CONSIDERACION ESPECIFICA DE FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Art. 83. En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a lo que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutualismo Laboral correspondiente a los días de ausencia injustificados. Igual consideración tendrán las faltas de asistencia por simulación de enfermedad, considerándose como tal la ausencia del productor de su domicilio en el momento de ser visitado por el personal de la Empresa dedicado a la inspección de enfermos y accidentados.

SECCION 7.ª SALARIOS DE COTIZACION

Art. 84. Los salarios de cotización por Seguridad Social y Formación Profesional seguirán siendo los que establezcan las disposiciones legales vigentes al respecto.

SECCION 8.ª PAROS

Art. 85. En lo sucesivo, los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo, sea por la causa que sea y siempre que sean justificados, se abonarán a razón de los salarios establecidos en el artículo 38.

SECCION 9.ª REVISIONES MEDICAS

Art. 86. Sin perjuicio de las revistas médicas que se efectúan normalmente al personal que se reincorpora al trabajo procedente de baja por enfermedad o accidente, anualmente se efectuará una revisión a todo el personal de la Empresa, a través de sus servicios sanitarios.

Se informará particularmente a cada trabajador del resultado de su revisión.

SECCION 10. PAGO DE ACTIVIDADES

Artículo 87. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 85 puntos Bedaux/hora.

Los abonos o descuentos por pérdidas o calidad, serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

Seguirán en vigor los tope máximos de actividades inferiores a 85 puntos Bedaux/hora, fijados en algunas tarifas de trabajo.

Art. 88. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

SECCION 11. CALCULO DE DEVENGOS

Art. 89. El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por los productores, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Art. 90. Si por averías o por otra causa no pudiera realizarse el cálculo de los devengos en las fechas previstas, la Empresa procederá al pago a los productores de un anticipo a cuenta, de la siguiente cuantía:

	Pesetas por quincena
Aprendices	18.000
Peones y Especialistas	25.000
Operarios	27.000
Jefes de Equipo	29.000

SECCION 12. MANTENIMIENTO SISTEMATICO

Art. 91. Se procurará que los trabajos de Mantenimiento sistemático, propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la pluntilla.

SECCION 13. ABSORCION DE LA BONIFICACION POR TRABAJO PENOSO, TOXICO, PELIGROSO O AMBIENTAL

Art. 92. Dado que en la calificación de cada puesto de trabajo se ha tenido en cuenta el ambiente en que se desarrolla, así como los riesgos profesionales, el precio del grado de calificación resultante para cada trabajo absorberá la bonificación que el artículo 77 de la Ordenanza de Trabajo establece para los trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o ambientales, ya que la valoración del trabajo en puntos Bedaux es también consecuencia de los puntos asignados a las condiciones en que el trabajo se realiza.

SECCION 14. CAMBIOS DE CATEGORIA DEL PERSONAL NO CUALIFICADO

Art. 93. Se conviene que todos los productores no cualificados pasarán a la categoría de Especialistas al cumplirse las ochocientas horas ordinarias de trabajo en la Empresa.

Art. 94. A continuación se especifican los grados de trabajo de aplicación para el personal obrero.

Personal no cualificado.—Grados 2 al 12 (línea de especialista).

Personal cualificado.—Operarios: Grados 8 al 13 (líneas operarios).

Los productores de nuevo ingreso, hasta cumplir las ochocientas horas de trabajo para su paso a Especialistas, cobrarán también por los grados de trabajo señalados para los Especialistas.

SECCION 15. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Art. 95. No se permitirá ninguna disminución en el rendimiento habitual individual.

Cualquier rendimiento inferior, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

SECCION 16. REVISIONES DE TRABAJO

Art. 96. Todos los trabajos establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados periódicamente y se aplicarán automáticamente los nuevos valores que resulten y serán puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria antes de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

En todos los casos en que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados se comunicará a la Comisión Paritaria y, en los casos que proceda, se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje disminución de los valores punto	Número de quincenas de acomodación
Hasta el 10 por 100	2
Más del 10 por 100 hasta el 20 por 100	3
Más del 20 por 100 hasta el 30 por 100	4
Más del 30 por 100 hasta el 40 por 100	5
Más del 40 por 100 hasta el 50 por 100	6
Más del 50 por 100	7

Durante el período de acomodación fijado según la tabla anterior, se abonará la actividad real obtenida por los productores con los nuevos valores, más los puntos de acomodación concedidos para el referido período, que empezarán por el total de la diferencia de actividad en la primera media quincena, para ir disminuyendo proporcionalmente en las medias quincenas siguientes, hasta quedar eliminadas después de la última media quincena de acomodación concedida.

Ejemplo

Supongamos nuevos valores que representan un 10 por 100 de disminución sobre los anteriores:

Quincenas de acomodación = cuatro medias quincenas.
Actividad habitual = 80 puntos Bedaux/hora.

Puntos de acomodación

Primera media quincena = (80 puntos Bedaux/hora × 10 por 100) = 8 puntos concedidos acomodación.

Segunda media quincena = (80 puntos Bedaux/hora × por 7,50 por 100) = 6 puntos concedidos acomodación.

Tercera media quincena = (80 puntos Bedaux/hora × 5 por 100) = 4 puntos concedidos acomodación.

Cuarta media quincena = (80 puntos Bedaux/hora × 2,50 por 100) = 2 puntos concedidos acomodación.

Terminado el período de acomodación, los productores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el período de adaptación, a todos los productores que con los nuevos valores punto revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante dos medias quincenas, les será concedido un premio equivalente a la diferencia de puntos de adaptación concedidos para la segunda y sucesivas medias quincenas, con respecto de los puntos de adaptación concedidos para la primera media quincena.

Art. 97. Si las revisiones son originadas por haber propuesto el productor una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al productor según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio o propuesta de nuevos métodos como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los productores, se oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCION 17. FALTAS DE PUNTUALIDAD

Art. 98. Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada interrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los quince minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada desde las siete de la mañana hasta las once de la noche.

Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los treinta minutos de la hora señalada. En los horarios de entrada después de las once de la noche y antes de las siete de la mañana.

CAPITULO VIII

Revisión salarial automática

Art. 99. Se revisará automáticamente la línea salarial en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) del primer semestre de 1980, establecido por el Institutc Nacional de Estadística, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo supere el 6,75 por 100. En tal supuesto, se aplicará el porcentaje que resulte de deducir 6,75 puntos del mencionado incremento del IPC (excluida la citada repercusión).

Este incremento se aplicará con efectos del 1 de julio de 1980.

CAPITULO IX

Comisión mixta

Art. 100. Se crea la Comisión mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá por cinco Vocales por la representación social:

- Don Manuel Baeza Olmo.
- Don Manuel Carmona Metro.
- Don Isidro Cediell Sancha.
- Don Félix Sánchez Macarrilla.
- Don José Serrano Pérez,

que han intervenido en las deliberaciones del Convenio, y cuatro Vocales por la representación económica:

- Don Leopoldo Hinjos García.
- Don Luis Mas Calvis.
- Don Alfredo Purroy Blasco.
- Don Oriol Vidal Roca,

que también han intervenido en las deliberaciones del Convenio.

El funcionamiento de la Comisión mixta se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia. Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple.

Si alguno de los miembros citados dejase de ostentar su condición representativa, causara baja en la Empresa o se viese imposibilitado para asistir al trabajo con notoria continuidad, se designará por la representación afectada a otro miembro que haya participado en las deliberaciones del Convenio.

Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión deberán haberse planteado previamente en el respectivo Centro de trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

CAPITULO X

Vinculación a la totalidad y garantía del Convenio

Art. 101. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase u homologase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 102. La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

CAPITULO XI

Cláusula especial de repercusión en precios

Art. 103. Cada uno de los Vocales hace constar que las estipulaciones de este Convenio tendrán una incidencia en los precios de venta de los productos que la Empresa fabrica y repercutirá en los mismos en la medida en que sea autorizada por la Administración, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

CAPITULO XII

Comités de Empresa

Art. 104. En esta materia se estará a lo dispuesto de forma expresa e indubitada en las disposiciones legales en cada momento vigentes.

La Dirección se compromete a presentar a la representación de cada Comité, en el plazo improrrogable de tres semanas, a partir de la firma del Convenio, un proyecto sistematizado sobre asambleas, reuniones ordinarias y extraordinarias con el Comité, movilidad interna y salidas.

CAPITULO XIII

Régimen disciplinario

Art. 105. En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, y en lo no previsto, lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

CLAUSULA ADICIONAL

Amnistía laboral

La Empresa mantiene su compromiso en cumplir las resoluciones judiciales sobre aplicación de la Ley de Amnistía en su aspecto laboral, en los propios términos en que sean dictadas.

DISPOSICION FINAL

Unica. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el texto de este Convenio tendrán efectividad los preceptos de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas, o normas laborales de superior rango legal.

ANEXO NUMERO 1

VI CONVENIO COLECTIVO

Tablas de precios hora de las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales

(En vigor de 1 de enero a 31 de diciembre de 1980)

Grados	Horas extraordinarias en días laborables y las trabajadas en días festivos recuperables o pactados		Las horas extras excepcionales del artículo del Convenio y todas las trabajadas en domingos y fiestas no recuperables	
	Actividad 60	Actividad 80	Actividad 60	Actividad 80
	Ptas/hora	Pesetas/hora	Pesetas/hora	Pesetas/hora
<i>Peones especialistas</i>				
2	246	300,20	347	401,20
3	252	303,60	356	412,60
4	259	318,60	365	424,60
5	266	330,20	375	439,20
6	272	348,40	384	460,40
7	279	359,60	393	469,40
8	285	365,60	403	483,60
9	292	377,00	412	497,00
10	298	383,60	421	506,60
11	305	391,20	430	518,20
12	312	399,00	440	527,00

Grados	Horas extraordinarias en días laborables y las trabajadas en días festivos recuperables o pactados		Las horas extras excepcionales del artículo del Convenio y todas las trabajadas en domingos y fiestas no recuperables	
	Actividad 60	Actividad 80	Actividad 60	Actividad 80
	Ptas/hora	Pesetas/hora	Pesetas/hora	Pesetas/hora
<i>Jefes de equipo especialistas</i>				
6	279	349,20	393	463,20
7	279	355,40	393	469,40
8	285	365,60	403	483,60
9	292	377,00	412	497,00
10	298	383,60	421	506,60
11	305	391,20	430	518,20
12	318	405,00	449	536,00
13	334	421,60	471	558,60
14	344	432,40	486	574,40
<i>Operarios</i>				
8	290	366,60	409	485,60
9	301	379,60	424	502,60
10	312	391,00	440	519,00
11	323	404,00	455	536,00
12	334	420,20	471	557,20
13	344	437,20	486	579,20
<i>Aprendices</i>				
1	169		239	
2	178		251	
3	187		263	
4	200		282	
<i>Jefes de equipo operarios</i>				
10	325	404,00	458	537,00
11	334	415,00	471	552,00
12	340	428,20	483	569,20
13	351	444,20	495	588,20
14	362	461,00	511	610,00
<i>Encargados</i>				
12	307	392	410	495
13	318	408	422	512
14	330	424	436	530
15	343	440	449	546
16	355	457	462	564
17	368	473	476	581
18	380	487	490	597
19	393	504	504	615
20	406	519	517	630
<i>Personal mensual</i>				
1	250		333	
2	255		339	
3	259		344	
4	265		351	
5	272		359	
6	279		367	
7	293		387	
8	303		396	
9	313		409	
10	323		420	
11	333		431	
12	347		450	
13	358		461	
14	368		473	
15	382		489	
16	399		507	
17	417		528	
18	435		545	
19	455		566	
20	476		587	
Nota 1.ª	Los precios de las horas extraordinarias para actividades comprendidas entre 60 y 80 puntos Bedaux/hora se obtendrán adicionando al precio de la hora extra a actividad 60, el valor de los puntos de exceso sobre 60, calculados al precio punto del grado que corresponda fijado en el anexo número 2.			
Nota 2.ª	El precio hora extraordinaria de un quinquenio de antigüedad para todas las categorías del grupo obrero es el siguiente:			
Todas las categorías	6,63		8,84	

ANEXO NUMERO 2

Tabla de salarios horarios de los grados de trabajo y valores punto prima (línea salarial)

Personal obrero

(En vigor de 1 de enero a 31 de diciembre de 1980)

Grados	Categorías	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux/hora trabajada		
		Importe reglamentario (jornal mínimo 25 % incentivo, 20 % penoso, tóxico, peligroso) Pesetas/hora	Complementos salariales (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/73) Pesetas/hora	Total Pesetas/hora	Importe reglamentario (precio hora del grado dividido por 60 puntos Bedaux) Pesetas/punto	Complementos salariales (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/73) Pesetas/punto	Total Pesetas/punto
<i>Peones especialistas</i>							
2	Peón especialista	145,60	10,40	156	2,43	0,28	2,71
3	Peón especialista	145,60	14,40	160	2,43	0,40	2,83
4	Peón especialista	145,60	18,40	164	2,43	0,55	2,98
5	Peón especialista	145,60	22,40	168	2,43	0,78	3,21
6	Peón especialista	145,60	26,40	172	2,43	1,08	3,51
7	Peón especialista	145,60	30,40	176	2,43	1,39	3,82
8	Peón especialista	145,60	35,40	181	2,43	1,60	4,03
9	Peón especialista	145,60	40,40	186	2,43	1,82	4,25
10	Peón especialista	145,60	44,40	190	2,43	1,85	4,28
11	Peón especialista	145,60	48,40	194	2,43	1,88	4,31
12	Peón especialista	145,60	52,40	198	2,43	1,92	4,35
<i>Jefes de equipo de Peones especialistas (incluido el 20 por 100, artículo 79 Ordenanza Laboral)</i>							
6	Peón especialista	171,25	5,75	177	2,86	0,65	3,51
7	Peón especialista	171,25	7,75	179	2,86	0,96	3,82
8	Peón especialista	171,25	11,75	183	2,86	1,17	4,03
9	Peón especialista	171,25	17,75	189	2,86	1,39	4,25
10	Peón especialista	171,25	22,75	194	2,86	1,42	4,28
11	Peón especialista	171,25	27,75	199	2,86	1,45	4,31
12	Peón especialista	171,25	34,75	206	2,86	1,49	4,35
13	Peón especialista	171,25	44,75	216	2,86	1,52	4,38
14	Peón especialista	171,25	51,75	223	2,86	1,58	4,42
<i>Personal cualificado</i>							
8	Operario de 3.ª	146,05	37,95	184	2,44	1,40	3,84
9	Operario de 3.ª	146,05	44,95	191	2,44	1,49	3,93
10	Operario de 2.ª	147,50	50,50	198	2,46	1,49	3,95
11	Operario de 2.ª	147,50	57,50	205	2,46	1,53	4,05
12	Operario de 1.ª	148,95	63,05	212	2,49	1,82	4,31
13	Operario de 1.ª	148,95	70,05	219	2,49	2,17	4,66
<i>Jefes de equipo de operarios (incluido el 20 por 100, artículo 79 Ordenanza Laboral)</i>							
10	Operario de oficio	176,25	31,75	208	2,94	1,01	3,95
11	Operario de oficio	176,25	37,75	214	2,94	1,11	4,05
12	Operario de oficio	176,25	43,75	220	2,94	1,37	4,31
13	Operario de oficio	176,25	49,75	226	2,94	1,72	4,66
14	Operario de oficio	176,25	56,75	233	2,94	2,01	4,95
<i>Aprendices</i>							
—	Aprendiz primer año	55,90	51,10	107	—	—	—
—	Aprendiz segundo año	55,90	56,10	112	—	—	—
—	Aprendiz tercer año	88,40	29,80	118	—	—	—
—	Aprendiz cuarto año	88,40	37,80	126	—	—	—

ANEXO NUMERO 3
Tabla de salarios (línea salarial) y quinquenios de personal
mensual (excepto Encargados de Fábrica)

(En vigor de 1 de enero a 31 de diciembre de 1980)

Grados	Categorías	Salarios mensuales				
		Salarios mínimos reglamentarios	Complementos salariales (artículo 5.º apartado B, Decreto 2380/73)	Total salario Empresa	Complementos salariales por puesto de trabajo (artículo 5.º apartado B, Decreto 2380/73)	Total mensual
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Ptas. (1+2+3)
1	Los salarios fijados en la presente tabla han sido establecidos partiendo en su inicio del salario reglamentario del Delineante Proyectista, que es el mayor salario reglamentario de todas las categorías de personal mensual. Por tanto, todas las categorías de personal mensual comprendido en el Convenio, con excepción de los Encargados y Maestros de taller, que tienen tabla de salarios propia (anexo número 4), tendrán asignado su salario en cualquiera de los grados 0 al 20, de acuerdo con la calificación del trabajo que realicen.	22.990	5.470	28.460	9.621	38.081
2		22.990	5.845	28.835	9.874	38.709
3		22.990	6.220	29.210	10.154	39.364
4		22.990	6.595	29.585	10.740	40.325
5		22.990	6.970	29.960	11.706	41.666
6		22.990	7.345	30.335	12.672	43.007
7		22.990	9.160	32.150	12.852	45.002
8		22.990	9.535	32.525	14.455	46.980
9		22.990	9.910	32.900	16.047	48.947
10		22.990	10.285	33.275	17.654	50.929
11		22.990	10.660	33.650	19.339	52.989
12		22.990	12.360	35.350	19.518	54.868
13		22.990	12.735	35.725	21.063	56.808
14		22.990	13.110	36.100	23.030	59.130
15		22.990	13.485	36.475	25.621	62.096
16		22.990	13.860	36.850	28.628	65.678
17		22.990	14.235	37.225	32.239	69.464
18		22.990	14.610	37.600	35.869	73.269
19		22.990	14.985	37.975	39.607	77.582
20		22.990	15.360	38.350	43.560	81.910
	Aspirantes de 16 años	12.700	6.000	18.700	7.298	25.998
	Aspirantes de 17 años	12.700	6.000	18.700	9.121	27.821

NOTA. 1a) Los quinquenios de antigüedad para este personal mensual serán por categorías los que se indican a continuación:

	Importes de un quinquenio por antigüedad
Delineante Proyectista	891 pesetas mensuales
Oficiales de primera Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delineantes de primera y Viajantes	811 pesetas mensuales
Analistas de primera	794 pesetas mensuales
Oficiales de segunda Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delineantes de segunda y Archivero Bibliotecario	764 pesetas mensuales
Analistas de segunda, Chóferes de turismo, Conserjes, Chóferes camión, Listeros, Cocinero principal, Auxiliares Administrativos de Organización y Laboratorio y Calcadores, Almaceneros, Basculeros, Telefonistas, Vigilantes, Porteros, Ordenanzas, Reproductores de planos, Camareros y Cocinero auxiliar.	746 pesetas mensuales

ANEXO NUMERO 4
Tabla de salarios (línea salarial) y quinquenios de Encargados
y Maestros de Taller de Fábrica

(En vigor de 1 de enero a 31 de diciembre de 1980)

Grados	Categorías	Salarios mensuales					Personal producción
		Salario mínimo reglamentario (Maestro taller)	Complementos salariales (artículo 5.º apartado B, Decreto 2380/73)	Total salario Empresa	Complementos salariales por puesto de trabajo (artículo 5.º apartado B, Decreto 2380/73)	Total mensual	Prima por hora trabajada
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Ptas. (1+2+3)	Pesetas
12	Maestro taller o Encargado.	22.280	13.070	35.350	10.755	46.105	85
13	Maestro taller o Encargado.	22.280	13.445	35.725	12.614	48.339	90
14	Maestro taller o Encargado.	22.280	13.820	36.100	14.719	50.819	94
15	Maestro taller o Encargado.	22.280	14.195	36.475	16.979	53.454	97
16	Maestro taller o Encargado.	22.280	14.570	36.350	19.029	55.879	102
17	Maestro taller o Encargado.	22.280	14.945	37.225	21.327	58.552	105
18	Maestro taller o Encargado.	22.280	15.320	37.800	23.392	60.992	107
19	Maestro taller o Encargado.	22.280	15.695	37.975	25.735	63.710	111
20	Maestro taller o Encargado.	22.280	16.070	38.350	28.062	66.412	113

NOTA. 1a) Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que se indican a continuación:

Categorías	Pesetas mensuales por quinquenio
Encargados	811
Maestros de taller	820

ANEXO NUMERO 5

(En vigor de 1 de enero de 1980 a 31 de diciembre de 1980)

1. Salarios pago domingos y días festivos

Categorías	Salario por día Pesetas
Operario de primera	715
Operario de segunda	708
Operario de tercera	701
Especialistas	699
Peón y mujeres de limpieza	692
Aprendiz de primero y segundo año	268
Aprendiz de tercero y cuarto año	424
Jefes de Equipo de Especialistas	822
Jefes de Equipo de operarios	846

2. Importe de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad

	Pesetas por paga extra
<i>Personal del grupo obrero:</i>	
Peones y Especialistas	27.581
Operarios de tercera	28.962
Operarios de segunda	30.340
Operarios de primera	31.720
Personal menor de dieciocho años y Aprendices	17.929
<i>Jefes de Equipo de Especialistas:</i>	
Grado 6	33.098
Grado 7	33.787
Grado 8	34.478
Grado 9	35.168
Grado 10	35.919
Grado 11	36.674
Grado 12	37.432
Grado 13	38.192
Grado 14	38.954
<i>Jefes de Equipo de operarios:</i>	
Grado 10	36.546
Grado 11	37.959
Grado 12	39.372
Grado 13	40.791
Grado 14	42.247

3. Plus de trabajo nocturno

	Pesetas por hora trabajo nocturno
Para todo el personal mayor de dieciocho años	31

ANEXO NUMERO 6

(En vigor de 1 de enero de 1980 a 31 de diciembre de 1980)

1. Plus por trabajo en domingos y festivos oficiales y en sábados no laborables por el calendario laboral del horario «A»

	Por día trabajado Pesetas
El personal de horarios «B» y «C» que trabaje dichos días en su jornada ordinaria	1.000

2. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo

	Factorías de Gavá y Sabadell	Demás centros de trabajo
<i>Navidad</i>		
Turnos que trabajen de las diez de la noche del día 24 de diciembre a las seis de la mañana del día 25 de diciembre	1.000	2.000
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 25 de diciembre	1.000	1.000
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de diciembre	2.000	1.000
<i>Año Nuevo</i>		
Turnos que trabajen de las diez de la noche del día 31 de diciembre a las seis de la mañana del día 1 de enero	1.000	2.000
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de enero	1.000	1.000
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de enero	2.000	1.000

3. Premio de puntualidad, presencia y normalidad (Línea salarial)

a) Personal obrero: 5,20 por 100 del importe del subtotal de media quincena de los libramientos, con un tope máximo de 543 pesetas por media quincena.	
b) Personal mensual (excepto Encargados):	Porcentaje por media quincena con derecho a premio
Grados 1 al 6 y aspirantes	1,80
Grados 7 al 20	1,70

c) Encargados:

	Premio Pesetas por hora ordinaria trabajada durante el mes
Grado 12	18,10
Grado 13	18,30
Grado 14	18,40
Grado 15	18,50
Grado 16	19,10
Grado 17	19,30
Grado 18	19,90
Grado 19	20,30
Grado 20	20,50

4. Antigüedad personal del grupo obrero

	Por cada quinquenio Ptas/hora
Para todas las categorías	3,25

5. Plus de Fábrica

Al personal mensual comprendido en la tabla de salarios del anexo número 3 que preste sus servicios en las fábricas o centros de trabajo con horarios «A», «B» o «C» se les abonará un plus mensual sobre el salario base de la Empresa de la siguiente cuantía:

	Porcentaje sobre columnas (1 + 2) del anexo número 3
Grados 1 al 6 y aspirantes	1,70
Grados 7 al 11	1,78
Grados 12 al 20	1,87

Este plus solamente lo percibirán por las horas ordinarias efectivas trabajadas.

6. Asignación para descanso de jornada continuada o seguida

a) Personal obrero:	Pesetas por día trabajado
Todo el personal del grupo obrero	50

	Porcentaje sobre columnas (1 + 2) del anexo número 3
b) Personal mensual (excepto Encargados):	
Grados 1 al 6	2,10
Grados 7 al 11	2,42
Grados 12 al 20	3,39
c) Encargados:	
	Porcentaje sobre columnas (1 + 2) del anexo número 4
Grados 12 al 20	3,39

7. Premio por matrimonio

	Pesetas
A todos los trabajadores que contraigan matrimonio.	5.000

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

4265. RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a «Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A.», la ampliación de la central termoeléctrica de Aboño II (provincia de Oviedo).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Oviedo, por la Empresa «Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A.», domiciliada en Oviedo, plaza de la Gesta, número 2, en solicitud de autorización administrativa para la ampliación de la central termoeléctrica de Aboño II en el término municipal de Carreño (provincia de Oviedo), consistente en la instalación de un grupo de 500 MW.;

Teniendo en cuenta los informes de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial;

Vistos los informes de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Oviedo y demás Organismos consultados;

Teniendo también en cuenta las necesidades futuras de energía eléctrica y considerando las normas dadas en la Orden ministerial de 31 de julio de 1969 por la que se aprobó el Plan Eléctrico Nacional, las modificaciones y revisiones del mismo, así como la planificación existente para las centrales eléctricas futuras,

Esta Dirección General ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica del Cantábrico, S. A.», la ampliación de la central termoeléctrica de Aboño II en el Valle de Aboño, a unos 2,5 kilómetros del puerto del Musel (Gijón), siempre y cuando queden a salvo los servidumbres de vigilancia de litoral y demás propias de la zona marítimo-terrestre.

Esta autorización se refiere a la instalación de un grupo constituido por:

Caldera turbo-alternador y condensador para una potencia nominal de 500 MW., potencia tipificada en la Orden ministerial de 31 de julio de 1969 sobre el Plan Eléctrico Nacional, con una presión de vapor a la entrada de turbina de unos 170 kilogramos centímetro cuadrado a unos 540° C de temperatura, con todas las instalaciones auxiliares y complementarias precisas.

Como combustible se utilizará carbón y gas de horno alto.

El plazo de terminación de las obras se fija en un máximo de cinco años, a partir de la publicación de la presente autorización en el «Boletín Oficial del Estado».

Esta autorización se otorga de acuerdo con la Ley de 24 de noviembre de 1939, con el Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, con las condiciones generales primera y quinta del apartado uno y las del apartado dos del artículo 17 del Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y con la Orden ministerial de 31 de julio de 1969, por la que se aprobó el Plan Eléctrico Nacional y con las modificaciones y revisiones posteriores del mismo con la salvedad de que en el proyecto y en la ejecución de la instalación deberán participar la ingeniería, la industria y el trabajo nacionales, en una proporción mínima del 85 por 100 (ochenta y cinco por ciento) sobre el importe total de la instalación.

Se establecen además, las condiciones especiales siguientes:

a) En un plazo no superior a un año deberá presentarse el proyecto completo de la central que se autoriza. El proyecto

incluira no sólo la ingeniería básica, sino también todos los proyectos de detalle necesarios para realizar las diversas instalaciones. Se presentará también el estudio justificativo exigido por la Orden ministerial de 12 de julio de 1957 y el estudio económico sobre la rentabilidad de la instalación y financiación de la misma. En cuanto al presupuesto deberá detallarse al máximo en sus diversas partidas, acerca de las cuales podrá la Administración exigir los documentos de justificación necesarios.

b) Se incluirá un estudio detallado acerca de las medidas a adoptar para disminuir todo lo posible la contaminación ambiental, sujetándose a las normas existentes y a la buena práctica. Como condiciones mínimas para evitar en lo posible la contaminación, se señalan las siguientes:

1. CONTAMINACION ATMOSFERICA

1.1. Todas las instalaciones de esta central termoeléctrica deberán someterse a las prescripciones generales del Decreto 833/1975, de 6 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 38/1972 de Protección del Ambiente Atmosférico.

1.2. Los valores de emisión de contaminantes a la atmósfera no rebasaran los niveles establecidos en el punto 1.1 del anexo IV del citado Decreto 833/1975.

1.3. Cualesquiera que sean las condiciones meteorológicas, no deberán rebasarse, como consecuencia del funcionamiento de esta planta, los valores de referencia de calidad del aire para la situación admisible, fijados en el anexo I del citado Decreto 833/1975.

1.4. No se autorizará por el Ministerio de Industria y Energía la puesta en marcha total o parcial de esta planta industrial en tanto no se hayan instalado, puesto en servicio y comprobado el eficaz y correcto funcionamiento de las medidas correctoras, así como las que sean necesarias para cumplir con estas especificaciones.

Para tal comprobación, se podrá autorizar una puesta en marcha provisional.

1.5. A los efectos previstos en el punto anterior, el Titular de esta planta deberá presentar un certificado de los resultados de las mediciones de los niveles de emisión de la chimenea general y de los niveles de inmisión de cada estación de la Red propia del Titular, extendido por un laboratorio designado por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

1.6. Deberá instalarse un apacímetro y un sensor de medición de SO₂ automático y continuo con registrador incorporado. Además el Titular de esta planta deberá efectuar por lo menos una vez cada quince días una medición manual de los contaminantes vertidos a la atmósfera. Estas mediciones deberán realizarse según un programa aprobado por dicha Delegación Provincial, para evitar la influencia de causas sistemáticas que puedan alterar los resultados y éstos serán presentados trimestralmente a dicho Organismo Provincial para su estudio y efectos oportunos.

1.7. El Titular de esta central deberá llevar un Libro Registro que le será facilitado por la Delegación Provincial de este Ministerio en Oviedo o por el Servicio de Publicaciones de este Departamento.

1.8. La chimenea de esta planta deberá estar provista de los orificios precisos para poder realizar la toma de muestras de gases y polvos, debiendo estar dispuestos de modo que se eviten turbulencias y otras anomalías, que puedan afectar a la representatividad de las mediciones, de acuerdo con las especificaciones del anexo III, de la citada Orden ministerial de 18 de octubre de 1976.

1.9. La chimenea se recalculará de modo que no se rebasen en ningún punto, como consecuencia del funcionamiento de esta planta, y habida cuenta de la contaminación de fondo, los niveles de referencia de calidad del aire en situación admisible fijados en el anexo I del citado Decreto 833/1975.

Dicho cálculo se realizará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1.9.1. Los niveles de inmisión establecidos en el anexo I del Decreto 833/1975.

1.9.2. Contaminación de fondo de la zona de influencia, de acuerdo con los datos facilitados por la Red Nacional de Vigilancia y Prevención de la Contaminación Atmosférica, dependiente de la Dirección General de Sanidad.

1.9.3. Condiciones meteorológicas y topográficas propias de la zona.

1.9.4. Dispersión de los contaminantes.

1.9.5. Valoración de las emisiones.

1.9.6. Utilización de la fórmula de Briggs para el cálculo de la sobre-elevación del penacho.

1.9.7. Utilización de las fórmulas de Pasquill-Gidford para el cálculo de dispersión.

El Titular deberá presentar al Ministerio de Industria y Energía un anexo del proyecto presentado, conteniendo los cálculos antes indicados y la altura que definitivamente desea dar a la chimenea, para su aprobación final por la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial.

En dicho anexo se tendrá en cuenta lo que dispone la Orden ministerial de 18 de octubre de 1976 en su artículo 8.º, punto 1, y artículo 14.