

MINISTERIO DE TRABAJO

25600

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Cointra, Sociedad Anónima».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.», y su personal;

Resultando que por el Presidente del Sindicato Nacional del Metal se remitió a esta Dirección General de Trabajo, el día 21 de noviembre de 1974, el texto del referido Convenio;

Resultando que en materia de su competencia ha sido emitido informe por la Dirección General de Seguridad Social;

Resultando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer su inscripción en el registro de la misma y su publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que adecuándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos contenidos en la Ley y en la Orden citadas y no observándose en él violación a normas de derecho necesario, procede su homologación, si bien supeditado a que la eventual repercusión en precios no es automática y requiere autorización del Organismo oficial competente;

Vistas las disposiciones legales y demás de general aplicación;

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Cointra, S. A.», supeditado a lo que se significa en el segundo considerando.

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

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 no procede recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

Madrid, 30 de noviembre de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

III CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «COINTRA, S. A.»

CAPITULO I

Objeto y ámbito del Convenio

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio es de ámbito interprovincial y afecta al personal técnico, administrativo, subalterno y obrero de los centros de trabajo situados en Puzol y Alcalá de Henares.

Podrán adherirse al presente Convenio todo el personal de las Delegaciones Comerciales de «Cointra, S. A.», según lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden ministerial del 21 de enero de 1974, con las condiciones que para dicha adhesión se convengan.

Art. 2.º *Publicación y unidad de contenido.*—A partir de la fecha de homologación del presente Convenio por la Dirección General de Trabajo se dará al mismo la debida publicidad y serán de plena aplicación todas sus cláusulas, sin ninguna excepción.

A efectos de aplicación del Convenio, las condiciones pactadas en el mismo formarán un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, en cómputo anual, por lo cual, cualquiera de sus cláusulas carecerá de valor si el Convenio no es aprobado en su totalidad.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—Independientemente de la fecha de homologación del presente Convenio, se pacta con efectos económicos desde 1 de enero de 1975 al 31 de diciembre de 1976.

Durante la duración del Convenio se realizarán las siguientes revisiones salariales:

— En julio de 1975, pero sin afectar a la paga extraordinaria de dicho mes, se aumentará la escala salarial del Convenio en enero de 1975 (apartado A del anexo D en la cuantía necesaria para dar lugar a la escala que figura en el apartado B del mismo anexo I. Dicho aumento estará supeditado a la cumplimentación del programa global de ventas en pesetas de la Empresa en el porcentaje mínimo del 90 por 100 en el período enero-julio de 1975.

— En enero de 1976 se aumentará la escala salarial del Convenio de enero de 1975 con el porcentaje que determine el I. N. E. como índice de aumento del coste de vida en el año 1975 para el promedio del país. Este incremento no será absorbible.

— En julio de 1976 (pero sin afectar a la paga extraordinaria de dicho mes) se aumentará la escala salarial del Con-

venio de enero de 1976 en un tanto por ciento igual al incremento del índice del coste de vida en el primer semestre de 1976, según el I. N. E., para el promedio del país.

Art. 4.º *Rescisión.*—Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes. La rescisión podrá afectar a uno o más centros de trabajo, según sea el ámbito de incumplimiento.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Repercusión en precios.*—Todos y cada uno de los miembros que han integrado la Comisión Deliberadora manifiestan que los aumentos de retribución deberán quedar compensados con aumentos de productividad, rendimiento y economía en la producción y gastos.

Si estos resultados que se prevén no se produjeran o se produjeran en proporciones mínimas, se crearía una situación gravosa para la economía de la Empresa, ya que ésta se encontraría sujeta a unas cargas sin contrapartida de una mejora en la producción, lo que forzosamente produciría un aumento de costos que sería contrario al espíritu que preside las conversaciones conducentes al Convenio.

Art. 6.º *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por años excedan de las que corresponden de la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente «ab personam».

Art. 7.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad global y anualmente consideradas con las que anteriormente rigieron por mejora pactada, unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldo o salarios, retribuciones en especie, primas o plusas fijos, variables, premios o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, Convenio Sindical, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o por cualquier otra causa.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superasen el nivel total anual del Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—1. En cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.º del artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de septiembre, se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro productores, todos ellos entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora.

Los representantes designados son los siguientes:

Por la Empresa:

Don Marcelo Tierno Puig.
Don Gonzalo Soto Rodríguez.
Don Miguel A. Varas de Castro.
Don Antonio González Serrano.

Por los trabajadores:

Don Santiago Balboa Bejarano.
Don Jesús García Traspando.
Don Vicente Lleó Piquer.
Don Juan M. Almazán Navarro.

2. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la dirección de la Empresa o de las fábricas, manteniéndose siempre dentro de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos Sindicales.

3. Las materias sobre las que no se alcance acuerdo por los ocho miembros citados se elevarán a decisión de la autoridad laboral competente.

4. La presidencia de esta Comisión la ostentará el Presidente del Sindicato Nacional del Metal o persona en quien delegue.

Art. 9.º *Vía de reclamaciones.*—1. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones utilizando para ello la vía jerárquica.

2. Toda reclamación deberá ser formulada ante el mando inmediato por escrito.

Si este no resuelve la queja o reclamación en un plazo de tres días hábiles, el interesado podrá dirigirse a la dirección del centro en que presta sus servicios, también por escrito. Podrá hacerse uso de este derecho personalmente o a través del correspondiente Enlace o Vocal del Jurado de Empresa.

3. La dirección, una vez recibidos los informes requeridos, contestará a la reclamación en un plazo no superior a ocho días.

4. Si la resolución de la dirección es desfavorable, el interesado podrá reproducir su reclamación ante el Jurado de Empresa.

5. Si el Jurado estima que la resolución de la dirección es correcta, el interesado podrá acudir a la Comisión Paritaria en los asuntos referentes al Convenio.

6. Si el informe del Jurado es contrario a la resolución de la dirección, el propio Jurado trasladará la reclamación a la Comisión Paritaria para su resolución.

7. La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la sustanciación de aquélla en la forma y ritmo ordinarios.

8. Sin perjuicio de los procedimientos de reclamación previstos en este Convenio, se sobreentiende el derecho de recurrir, en su caso, ante las Autoridades Laborales competentes. Los plazos de prescripción comenzarán a contarse una vez agotado el trámite especial establecido en el presente artículo.

Art. 10. *Participación de los trabajadores en los objetivos de la Empresa.*—Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes, los Jurados de Empresa harán realmente efectivas las funciones que les corresponden por aplicación del artículo 45 del Reglamento de 6 de diciembre de 1953, en orden a fomentar la participación del personal en la adopción de cuantas medidas se consideren adecuadas para el aumento de la productividad, la conservación de la maquinaria, instalaciones y útiles, el logro de una más depurada calidad, el perfeccionamiento de los servicios de todo genero, la economía de materiales y suministros, la recuperación de residuos industriales, el aumento del rendimiento en el trabajo y toda clase de mejoras técnicas.

Los objetivos a alcanzar por la Empresa con la participación del Jurado de Empresa en esta materia afectarán a los siguientes aspectos:

- Mejora de calidad.
- Medida del trabajo realizado e índice de rendimiento.
- Estímulos e incentivos al rendimiento.
- Racionalización y automatización.
- Sistemas de remuneración.
- Fomento del principio de integración del trabajador en la Empresa.
- Preparación de asuntos a presentar por el Consejero representante del personal al Consejo de Administración.
- Información ascendente, descendente y horizontal.
- Fomento del principio de la responsabilidad compartida.
- Acoplamiento del personal a nuevas clasificaciones.
- Plantillas.
- Trabajo de categorías superior, inferior y personal con capacidad disminuida.

- Clasificación de puestos de trabajo.
- Formación profesional.
- Asesoramiento en la selección para la promoción a puestos superiores.

Art. 11. *Contraprestación.*—Las mejores condiciones que en el presente Convenio se establecen han de servir de estímulo para conseguir una mayor productividad mediante el perfeccionamiento de los métodos y del control de tiempos por parte de la Empresa, y el cumplimiento fiel y puntual de los deberes profesionales por parte del personal, con dedicación franca y perfeccionamiento constante.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 12. *Organos representativos.*—Ambas partes manifiestan su firme decisión de vitalizar al máximo las funciones, atribuciones y facultades de los órganos representativos del personal (Consejero laboral, Jurados de Empresa, Enlaces sindicales, etc.) dentro del marco legal que los regula, y sin perjuicio de las facultades que a la Dirección corresponden.

Art. 13. *Pago de retribuciones.*—Con el fin de mensuualizar el pago de las retribuciones se acuerda hacer un solo pago mensual a los empleados y otro a los operarios, si bien en Puzol de forma transitoria se mantendrá un segundo pago para las primas de operarios.

Asimismo se acuerda que el pago del personal pueda realizarse mediante talón o transferencia bancaria, siendo opcional para el personal el elegir o no este sistema.

CAPITULO IV

Clasificación profesional

Art. 14. El presente Convenio se remite, en materia de clasificación profesional, a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Reglamento de Régimen Interior vigente y párrafos siguientes:

1. Con el fin de simplificar la escala salarial del Convenio se ha decidido establecer las equiparaciones de niveles que figuran en los cuadros siguientes.

Nivel	Titulados	Técnicos de Taller	Técnicos de Oficina	Administrativos	Técnicos de Organización	Técnicos de Laboratorio	Subalternos
1.01	Titulados superiores.	—	—	—	—	—	—
1.02	Titulados superiores de ingreso. Titulados medios de ingreso.	—	—	Jefes 1.ª	Jefes 1.ª	Jefes 1.ª	—
1.03	Titulados medios y A. T. S. de Empresa.	—	—	—	—	—	—
1.04	Titulados medios de ingreso.	Jefes de Taller.	—	—	—	—	—
1.05	—	—	Delineantes proyectistas.	Jefes 2.ª	Jefes 2.ª	Jefes 2.ª	—
1.06	Maestros industriales.	Maestros de Taller y Contra-maestros.	—	—	—	—	—
1.07	Maestros industriales de ingreso.	Encargados.	Delineante 1.ª	Oficiales 1.ª	Oficiales 1.ª	Oficiales 1.ª	—
1.08	—	Capataz.	Delineante 2.ª	Oficiales 2.ª	Oficiales 2.ª	Analistas 2.ª	Cabo de Guardas. Chófer de turismo y camion. Lisiero.
1.09	—	—	Calculadores.	Auxiliares.	Auxiliares.	Auxiliar de Laboratorio.	Vigilante. Portero. Telefonista. Almacenero.
1.10	—	—	Calculador de ingreso. Reproductor de planos.	Auxiliar de ingreso.	Auxiliares de ingreso.	Auxiliar de Laboratorio de ingreso	Dependiente de Economato.

2. Personal operario.

Nivel	Profesionales cualificados	Personal no cualificado
2.01	Oficiales de 1.ª	—
2.02	Oficiales de 2.ª	—
2.03	Oficiales de 3.ª	—
2.04	—	Especialistas de 1.ª
2.05	—	Especialistas de 2.ª
2.06	—	Especialistas
2.07	—	Peones

3. Personal en régimen de transición.

Nivel	Aprendices cualificados	Piñches	Aspirantes oficina
3.01	De 4.º año	De 17 años	De 17 años
3.02	De 3.º año	De 16 años	De 16 años
3.03	De 2.º año	De 15 años	De 15 años
3.04	De 1.º año	De 14 años	De 14 años

Definiciones de categorías especiales:

Especialista. Estarán incluidos en esta categoría los que en contrándose en un trabajo productivo o que requiera la aportación de una habilidad manual en el manejo de máquinas o herramientas superen el período de prueba establecido en contrato.

Especialista de 2.ª. Son Especialistas de 2.ª los que presentando una experiencia en la Empresa de un año, o menor en casos excepcionales, desarrollen un rendimiento en el trabajo equivalente al menos a la media del grupo en que estén incluidos durante un período de seis meses como mínimo y demuestren unos conocimientos en el trabajo mediante pruebas elaboradas por el Centro de Formación y aprobadas por la Comisión Paritaria del Convenio en su parte social.

Especialista de 1.ª. Son los Especialistas que además de desarrollar un rendimiento en el trabajo equivalente al menos a la media del grupo en que estén incluidos y tener una experiencia mínima en la Empresa de dos años como Especialistas de 2.ª realicen y aprueben los cursos de formación que se establezcan para cada especialidad.

También pueden quedar incluidos en esta categoría los productores que, a juicio de la Dirección, ocupen puestos cuyo elevado nivel profesional o la especial habilidad que requieran así lo justifique (hornos automáticos, soldadura manual, pintura, etc.).

La decisión será de la Jefatura de Relaciones Industriales, a propuesta de la Jefatura del Centro y de la Dirección de la Factoría.

Empleados en régimen de adaptación o de ingreso (Titulados Auxiliares administrativos, Calcadores, etc.): Estarán incluidos en estos grupos los empleados cuya experiencia laboral en dichas categorías sea igual o inferior a un año, salvo los casos excepcionales que se determinen por circunstancias muy especiales.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 15. Generalidades.—Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán al actual régimen establecido por la Empresa, tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible (actividad normal o normalizada) y jornada ordinaria.

El sistema de remuneración que se fija en el presente Convenio se refiere en todos los casos a percepciones brutas, y comprende los siguientes conceptos:

- A) Sueldos o salarios.
- B) Primas de producción.
- C) Complementos salariales (premios, plusas, etc.)

SECCION 1.ª: SALARIOS Y SUELDOS

Art. 16. Sueldo o salario de Convenio (nivel salarial).—El sueldo o salario de Convenio (S. C.) para cada categoría profesional es el resultado de añadir al salario base inicial reglamentario unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base y dan lugar a las escalas que figuran en el anexo I.

Art. 17. Forma y condiciones de pago del salario.—1. Jornales: El importe horario para pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S. I. H. = \frac{S. I. A.}{H. de t. o. p. + h. v. + h. pagas extras}$$

siendo:

S. I. A. = salario individual anual.

H. de t. o. p. = horas de trabajo o presencia.

h. v. = horas de vacaciones = 162 horas.

h. pagas extras = horas pagas extras = 376 horas, en las dos.

Son horas computables para el pago de salario individual las incluidas en la fórmula anterior, es decir:

a) Las de presencia al trabajo, según valoración de marcas de tarjeta, que no excedan diariamente de las correspondientes a la jornada normal ordinaria que cada productor tenga asignadas, incluidas las horas de recuperación.

b) Las horas de no asistencia justificada por permiso retribuido, licencia por matrimonio, etc., a razón del horario ordinario correspondiente sin incluir recuperación.

c) El 50 por 100 de los cuatro primeros días de enfermedad en el año a que se refiere el artículo 66 de la Ley de Contratos de trabajo.

d) Las vacaciones anuales, por las que se pagarán ciento sesenta y dos horas de S. I. h.

e) Las dos pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad, en las que se pagarán ciento ochenta y ocho horas de S. I. h. para cada una.

El importe de los días abonables (festivos, días concedidos, prolongación de vacaciones, etc.) está incluido proporcionalmente en el salario horario, y, por tanto, no se abonará por separado, sino repartido en las horas trabajadas, de la misma forma que la sexta parte del domingo.

2. Sueldos mensuales: El importe diario del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S. I. d. = \frac{S. I. A.}{120 \text{ días}}$$

y el salario individual mensual:

$$S. I. m. = \frac{S. I. A.}{12 \text{ meses}}$$

Siendo

S. I. d. = salario individual diario.

S. I. a. = salario individual anual.

S. I. m. = salario individual mensual.

420 días = 14 meses de 30 días.

El abono de los sueldos se realiza por períodos mensuales, y, en consecuencia, el salario individual mensual comprende los importes de domingos y festivos.

En las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad se abonará una mensualidad de salario individual mensual.

No tendrá derecho a percibir el salario individual diario el empleado en que concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo.

b) Cuando se deducan el importe del producto días naturales de sanción \times S. I. d.

c) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido.

d) Cuando se deducan el importe del producto días naturales de permiso \times S. I. d.

e) Cuando permanezca en situación de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de accidente o enfermedad, ya que en este caso percibirá las indemnizaciones de la Seguridad Social.

SECCION 2.ª: PRIMAS DE PRODUCCION

Art. 18. Trabajo a prima, tarea o aestajo.—Las definiciones y condiciones de pago de los trabajos con incentivo están incluidas en los artículos 83 al 94 del nuevo Reglamento de Régimen Interior de COINTRA (Sección 2.ª del capítulo X), siendo de plena aplicación al presente Convenio.

El procedimiento para imputar los trabajos y los tiempos y para liquidar las primas figura en el «Manual de liquidación de primas» vigente, anexo al texto del Convenio.

Art. 19. Escala de primas.—1. La escala de primas adoptada por COINTRA para sus Centros de trabajo de Alcala de Henares y Puzol, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, es la que figura en el anexo II del mismo.

La citada escala 100-140 es la utilizada convencionalmente por la Comisión Nacional de Productividad, con todos los aspectos que comportan los artículos 83 al 94 del Reglamento de Régimen Interior de COINTRA.

Sin embargo, conscientes de que determinados trabajos introducidos en fabricación desde hace considerable tiempo permitirían a los productores alcanzar niveles de retribución superiores a los actuales por el concepto de prima, si la escala establecido lo admitiera, se amplía dicha escala de importes a estos efectos, según se determina en el anexo II de este Convenio.

La escala aludida afecta a todo el personal de factorías que cobra por horas (operarios directos o indirectos de producción), sin más excepción que los Aprendices, por razón de su propio régimen de trabajo.

SECCION 3ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 20. *Premios de nocturnidad.*—Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, percibirán la bonificación que figura en el anexo IV del presente Convenio. Este suplemento será independiente de las bonificaciones, que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos les correspondan.

Art. 21. *Premios por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*—La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores la bonificación horaria que figura en el anexo IV del presente Convenio. La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurririse de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25 si concurren dos circunstancias de las señaladas y por 1,50 si fueren las tres.

Art. 22. *Plus de Jefe de Equipo.* Por razón de las especiales características que por responsabilidad y mando tienen los Jefes de Equipo de COINTRA, el plus del 20 por 100 que la Ordenanza Laboral establece para estos profesionales se calculará sobre el salario convenio que tengan asignado, en función de la categoría que ostenten, en vez de hacerle sobre el salario base reglamentario.

Art. 23. *Ayuda Familiar de Convenio.*—Todos los trabajadores casados con reconocimiento de plus familiar por esposa percibirán una ayuda familiar mensual de 1.500 pesetas brutas (18.000 pesetas anuales).

Asimismo, los trabajadores casados cuya esposa trabajo percibirán una Ayuda Familiar de 750 pesetas brutas mensuales (9.000 pesetas anuales), siempre que perciban plus familiar de la Seguridad Social por hijos.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias correspondientes a las retribuciones de Convenio se abonarán a todo el personal que las realice con los importes que figuran en las tres escalas del Anexo I.

1. Personal empleado.
2. Personal operario.
3. Personal en régimen de transición

Art. 25. *Dote matrimonial.*—Cuando el personal femenino contraiga matrimonio y opte por rescindir su contrato laboral, se le abonará tantas mensualidades de salario de Convenio (Anexo II como años de servicio tenga, sin que pueda exceder de nueve mensualidades).

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horarios, permisos y licencias

Art. 26. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo ordinaria en los Centros de Trabajo afectados por el presente Convenio será la resultante de añadir a la normal establecida la recuperación de los días señalados como festivos recuperables en el calendario oficial, y de los que se acuerden entre la Empresa y los productores para la prolongación del descanso semanal, Navidad, Año Nuevo, vacaciones, etc.

A tales efectos se considera prolongación del descanso semanal la reducción de la jornada del sábado, los sábados libres y los días puente que se convengan entre domingo y festivo intersemanal.

Art. 27. *Horarios.*—La jornada laboral en todo el ámbito del Convenio será de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, equivalentes a dos mil ochenta horas de trabajo real al año.

No obstante existen núcleos de productores que tienen actualmente una jornada de trabajo real inferior en cómputo

anual a las dos mil ochenta horas citadas, por lo que sobre lo dispuesto en el párrafo anterior se establecen las siguientes excepciones:

Personal que trabaje a turno de relevos, dos mil horas de trabajo efectivo.

Personal con derecho a la extinguida jornada intensiva, tendrá dos mil ochenta horas de trabajo efectivo, estableciéndose la siguiente diferenciación:

1. El personal adscrito a Centros de Producción recibirá una compensación en metálico, equivalente a la suma de las horas que corresponden por la reducción de jornada de verano (que se ha cifrado en cincuenta y seis horas), dado que las exigencias del trabajo en las fábricas obligan a mantener durante todo el año un horario común al del resto del personal.

Esta compensación se abonará durante el periodo en que se devenga y con un incremento del 20 por 100 sobre el valor hora a prorrata, lo que equivale a sesenta y siete horas a prorrata, salvo a los que ostentan categoría de Jefe o similar, que lo percibirán incrementado en su cómputo anual.

2. El Centro de Trabajo «Oficinas Centrales» mantendrá igualmente un horario común al del resto del personal durante todo el año, suprimiéndose, por tanto, la jornada reducida de verano, cuya equivalencia en horas será compensada con la fijación de sábados libres, que se añadirán a los que contemplan el calendario laboral establecido para todo el personal de turno normal afectado por el Convenio.

Art. 28. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de veinticuatro días naturales, empezando su disfrute a partir de un lunes o primer día hábil después de festivo, a los que se añadirán los domingos, días festivos o recuperables que se acuerden en calendario laboral.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses liquidados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, tal y como se detalla en el artículo 100 del Reglamento de Régimen Interior de COINTRA.

Art. 29. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible anticipación, tendrá derecho a los permisos retribuidos con el salario individual o pactado que se relaciona en el artículo 53 del nuevo Reglamento de Régimen Interior de COINTRA y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

CAPITULO VII

Asistencia social

Art. 30. *Junta de Acción Social.*—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa aportará 1.000.000 de pesetas cada año para nutrir los fondos de la Junta de Acción Social, que los distribuirá en la forma que reglamentariamente se determine en los siguientes capítulos:

- a) Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.
- b) Subvención de Escuelas y concesión de becas.
- c) Establecimiento de instalaciones deportivas y promoción de actos deportivos.
- d) Subvención de centros para vacaciones y organización de viajes recreativos.
- e) Establecimiento de centros recreativos y culturales.
- f) Prestaciones a productores y empleados por razones especiales que lo justifiquen.
- g) Otras realizaciones.

Esta dotación complementa otras cifras destinadas voluntariamente por la Empresa al desarrollo de su política social, de cuya realización se encargará el Departamento de Servicios al Personal.

Art. 31. *Defunciones.*—Se acuerda establecer una ayuda económica de pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en situación de servicio activo, consistente en una aportación de 35 pesetas de cada uno de sus compañeros de trabajo, y otra de la Empresa, de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas.

ANEXO I

ESCALA SALARIAL DE CONVENIO

Salarios base brutos más pluses de Convenio brutos, que entrará en vigor el 1 enero 1975 por aplicación del presente Convenio

1. Personal empleado (retribuciones totales)

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extraordinarias	Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extraordinarias
1.01	348.600	24.900	158,94	1.06 (1)	238.000	17.000	104,26
1.02	331.800	23.700	148,26	1.07	208.600	14.900	89,64
1.03	320.600	22.900	144,51	1.08	178.500	12.750	76,09
1.04	298.900	21.350	134,64	1.09	187.300	11.950	70,98
1.05	245.700	17.550	107,55	1.10	153.300	10.950	65,85

(1) Por haber incluido en este nivel a los Maestros de segunda para simplificar la escala, se debe absorber de su complemento personal voluntario 6.500 pesetas anuales.

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión del incentivo)

Niveles	Salario anual por 425 días	Salario mensual A/14	Salario diario A/425 días	Base horas extraordinarias	Horas extraordinarias al 40 por 100	Horas extraordinarias al 60 por 100
2.01	168.000	12.000	395,29	88,10	95,34	102,96
2.02	159.398	11.400	375,05	84,33	90,06	102,92
2.03	154.000	11.000	362,35	81,80	86,52	98,88
2.04	152.668	10.900	358,21	81,30	85,82	98,08
2.05	150.000	10.715	352,94	80,10	84,14	96,16
2.06	146.520	10.465	344,75	58,53	81,94	93,64
2.07	137.472	9.820	323,46	54,45	76,23	87,12

Escala salarial que entrará en vigor el 1 de julio de 1975 (sin afectar a la paga extra del 18 de julio) si el programa total de ventas en pesetas del primer semestre de 1975 se cumple en un porcentaje igual o superior al 90 por 100

1. Personal empleado (retribuciones totales)

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extraordinarias	Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extraordinarias
1.01	369.600	26.400	156,94	1.06 (U)	252.700	18.050	104,26
1.02	352.100	25.150	149,26	1.07	221.200	15.800	89,64
1.03	340.200	24.300	144,51	1.08	189.000	13.500	78,09
1.04	317.100	22.650	134,64	1.09	177.900	12.700	70,98
1.05	260.400	18.600	107,55	1.10	182.400	11.800	65,85

(U) Por haber incluido en este nivel a los Maestros de segunda para simplificar la escala, se debe observar de su complemento personal voluntario 6.500 pesetas anuales.

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión del incentivo)

Niveles	Salario anual por 425 días	Salario mensual A/14	Salario diario A/425 días	Base horas extraordinarias	Horas extraordinarias al 40 por 100	Horas extraordinarias al 60 por 100
2.01	176.080	12.720	419,01	68,10	95,34	106,96
2.02	168.880	12.070	397,60	64,33	90,06	102,92
2.03	163.240	11.660	384,09	61,80	86,52	98,88
2.04	161.840	11.560	380,80	61,30	85,82	98,08
2.05	159.040	11.360	374,21	60,10	84,14	96,16
2.06	155.330	11.095	365,46	58,53	81,94	93,64
2.07	145.740	10.410	342,91	54,45	76,23	87,12

Escala salarial que entrará en vigor el 1 de enero de 1975 por aplicación del presente Convenio

3. Personal en régimen de transición

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Salario diario A/425 días	Base horas extraordinarias
3.01	119.000	8.500	260,—	46,09
3.02	100.800	7.200	237,17	38,05
3.03	80.300	6.450	212,47	33,28
3.04	69.300	4.950	163,05	23,78

Escala salarial que entrará en vigor el 1 de julio de 1975 (sin afectar a la paga extra del 18 de julio) si el programa total de ventas en pesetas del primer semestre de 1975 se cumple en un porcentaje igual o superior al 90 por 100

3. Personal en régimen de transición

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Salario diario A/425 días	Base horas extraordinarias
3.01	126.000	9.000	296,47	46,09
3.02	107.100	7.650	252,—	38,05
3.03	85.900	6.850	225,04	33,28
3.04	73.500	5.250	172,94	23,78

ANEXO II

ESCALA GENERAL DE PRIMAS PARA OPERARIOS

Actividad	Escala general prima — Ptas/hora	Escala común — Pesetas	Escala especial — Pesetas
100	—	9,08	—
101	—	9,35	—
102	—	9,61	—
103	—	9,87	—
104	—	10,13	—
105	11,18	—	12,86
106	11,29	—	12,97
107	11,45	—	13,12
108	11,60	—	13,28
109	11,76	—	13,44
110	11,92	—	13,60
111	12,02	—	13,70
112	12,18	—	13,81
113	12,28	—	13,91
114	12,39	—	14,07
115	13,33	—	14,23
116	13,43	—	14,33
117	13,63	—	14,47
118	13,83	—	14,65
119	14,03	—	14,80
120	—	14,96	—
121	—	15,16	—
122	—	15,36	—
123	—	15,56	—
124	—	15,76	—
125	—	17,20	—

Actividad	Escala general prima	Escala común	Escala especial
	Ptas/hora	Pesetas	Pesetas
126	—	17,50	—
127	—	17,80	—
128	—	18,10	—
129	—	18,40	—
130	—	20,00	—
131	—	20,30	—
132	—	20,60	—
133	—	20,90	—
134	—	21,20	—
135	—	22,00	—
136	—	22,20	—
137	—	22,40	—
138	—	22,60	—
139	—	22,80	—
140	—	23,50	—
141	—	23,90	—
142	—	24,30	—
143	—	24,70	—
144	—	25,10	—
145	—	26,00	—
146	—	26,27	—
147	—	26,44	—
148	—	26,61	—
149	—	26,80	—
150	—	27,80	—
151	—	27,90	—
152	—	28,00	—
153	—	28,10	—
154	—	28,20	—
155	—	29,10	—
156	—	29,20	—
157	—	29,30	—
158	—	29,40	—
159	—	29,50	—
160	—	30,50	—
161	—	30,55	—
162	—	30,60	—
163	—	30,65	—
164	—	31,10	—
165	—	31,30	—
166	—	31,40	—
167	—	31,55	—
168	—	31,70	—
169	—	32,00	—
170	—	32,50	—
171	—	32,65	—
172	—	32,80	—
173	—	32,95	—
174	—	33,10	—
175	—	33,25	—
176	—	33,40	—
177	—	33,55	—
178	—	33,70	—
179	—	33,85	—
180	—	34,00	—

Niveles	Premios de nocturnidad	Premios de toxicidad o peligrosidad
1.05	3.179,00 pesetas/mes	2.129,00 pesetas/mes
1.06	2.852,00 pesetas/mes	1.911,00 pesetas/mes
1.07	2.792,00 pesetas/mes	1.870,00 pesetas/mes
1.08	2.576,00 pesetas/mes	1.726,00 pesetas/mes
1.09	2.314,00 pesetas/mes	1.550,00 pesetas/mes
1.10	2.185,00 pesetas/mes	1.463,00 pesetas/mes
2.01	10,51 pesetas/hora	7,04 pesetas/hora
2.02	10,05 pesetas/hora	6,74 pesetas/hora
2.03	9,64 pesetas/hora	6,47 pesetas/hora
2.04	9,59 pesetas/hora	6,43 pesetas/hora
2.05	9,45 pesetas/hora	6,33 pesetas/hora
2.06	9,45 pesetas/hora	6,33 pesetas/hora
2.07	8,99 pesetas/hora	6,03 pesetas/hora

MINISTERIO DE INDUSTRIA

25601 ORDEN de 23 de noviembre de 1974 por la que se incluye a la Empresa Eyscr («Estudios y Servicios, S. A.»), en la Sección Especial, Grupo A, del Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Promoción Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 817/1968, de 4 de abril, a la Empresa Eyscr («Estudios y Servicios, S. A.»), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, Grupo A. Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 23 de noviembre de 1974.—P. D., el Subsecretario, Landelino Lavilla.

Dmo. Sr. Director general de Promoción Industrial y Tecnología.

25602 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cáceres por la que se concede autorización administrativa y declaración de utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de Iberduero, Sociedad Anónima, con domicilio en Cáceres, calle Parras, número 19, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso de las instalaciones, cuyas características principales son las siguientes:

Construcción de una línea eléctrica a 13,2 KV., de 1.620 metros de longitud, en apoyos de hormigón y metálicos y conductor aluminio-acero de 116 milímetros cuadrados de sección, con origen en apoyos número 14. V. Mata, línea propiedad de la Empresa peticionaria, y final en el apoyo número 24. V. Mata, y otra de 168 metros de longitud en apoyos subterráneos y conductor 3 por 100 milímetros cuadrados de sección, con origen en apoyos inmediatos, líneas aéreas, y final en los cuatro centros de transformación que se proyectan, de 4 por 2 por 630 KVA., tipo interior, y relación de transformación 13.200/390-220 V.

Finalidad: La finalidad de estas instalaciones es la electrificación del polígono industrial «Las Capellanías», del término municipal de Cáceres, primera fase.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968 y de Estaciones Transformadoras y Centrales de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Conceder la autorización administrativa solicitada y declarar la utilidad pública de las instalaciones, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Para el desarrollo y ejecución de estas instalaciones, el titular de las mismas deberá seguir los trámites señalados en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Cáceres, 3 de diciembre de 1974.—El Delegado, Raimundo Gradillas Regodón.—3.758-B.

ANEXO III

PLUS DE ANTIGÜEDAD (QUINQUENIOS)

Grupos de categorías	Importes mensuales (14 pagas)
	Pesetas
Niveles 1.01 al 1.06 del art. 15	500
Niveles 1.07, 1.08 y 2.01 al 2.04 del art. 15	360
Niveles 1.09, 1.10 y 2.05 al 2.07 del art. 15	300

ANEXO IV

IMPORTE DE LOS PREMIOS DE NOCTURNIDAD Y EXCEPCIONAL PENOSIDAD TOXICIDAD O PELIGROSIDAD, QUE SE ABONARAN A LOS PRODUCTORES QUE TENGAN DERECHO A PERCIBIRLO

Niveles	Premios de nocturnidad	Premios de toxicidad o peligrosidad
1.01	4.237,00 pesetas/mes	2.633,00 pesetas/mes
1.02	4.062,00 pesetas/mes	2.721,00 pesetas/mes
1.03	3.970,00 pesetas/mes	2.680,00 pesetas/mes
1.04	3.344,00 pesetas/mes	2.240,00 pesetas/mes