

MINISTERIO DE TRABAJO

5838 RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa 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 la Presidencia del Sindicato Nacional del Metal con escrito de 31 de diciembre de 1976 remitió a esta Dirección General el expediente del Convenio Colectivo Sindical interprovincial manifestando que por no haber llegado las partes a un acuerdo procedía que se dictara la pertinente Decisión Arbitral Obligatoria;

Resultando: Que para dar cumplimiento al artículo 14 de la Orden de 21 de enero de 1974, que desarrolla lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, fueron convocadas las partes interesadas para cumplir el preceptivo trámite de audiencia, solicitándose al mismo tiempo el informe de la Comisión Asesora Sindical que, recibido oportunamente, queda incorporado al expediente;

Resultando: Que celebrada la reunión antedicha el día 18 de enero de 1977, en la sala de Juntas de esta Dirección General, a petición de ambas representaciones, económica y social, se solicitó un aplazamiento de la misma, por cuanto existían fundadas razones para esperar que por parte de los trabajadores, tanto del centro de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) como de Puzol (Valencia), fuesen aceptadas las condiciones que la Empresa había llegado a ofrecer en las deliberaciones del Convenio Colectivo, a lo que accedió la Presidencia, suspendiéndose la reunión por un plazo de veinticuatro horas;

Resultando: Que reanudada la reunión anterior el día 19 de enero de 1977, en la misma sala de Juntas, la representación social manifestó que los trabajadores pertenecientes a ambos centros de trabajo, anteriormente citados, habían decidido en votación mayoritaria aceptar el Convenio Colectivo Sindical, entregando a la Presidencia, en prueba de tal conformidad, el texto del Convenio Colectivo firmado por ambas partes, con lo que se dio por concluido el trámite de audiencia;

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

Considerando: Que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla antes citada, así como a las prescripciones establecidas en el artículo quinto del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, no observándose en el texto de dicho Convenio violación a norma alguna de Derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Cointra, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 19 de enero de 1977.

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

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso alguno en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Lo que comunico a V. I. para sus consiguientes efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 25 de enero de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito del Convenio

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

Podrá adherirse al presente Convenio todo el personal de las Delegaciones comerciales de «Cointra, S. A.», cuya plantilla supere las 50 personas, según lo dispuesto en el artículo 15 de

la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, con las modificaciones que para dicha adhesión se convengan en atención a las peculiaridades de cada localidad y clase de trabajo de cada centro.

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 *Ambito temporal.*—Independientemente de la fecha de homologación del presente Convenio, su eficacia será desde 1 de enero de 1977 al 31 de diciembre de 1978.

En enero de 1978 se aumentarán las escalas salariales y de primas del Convenio de julio de 1977 con el porcentaje que determine el Instituto Nacional de Estadística como índice de aumento del coste de vida en el año 1977 para el promedio del país.

En todo caso, al personal técnico, administrativo y subalterno se le garantiza un aumento igual al que se aplique al Especialista de segunda por los conceptos antes indicados.

En julio de 1978 (pero sin afectar a la paga extraordinaria de dicho mes) se aumentará la escala salarial del Convenio de enero de 1978 en un porcentaje igual al incremento del índice del coste de vida en el primer semestre de 1978, según el Instituto Nacional de Estadística para el promedio del país.

En todo caso, al personal técnico, administrativo y subalterno se le garantiza un aumento igual al que se aplique al especialista de segunda por los conceptos antes indicados.

Una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración de la duración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de prórroga tácita contemplada en el párrafo anterior, se aplicarán en 1 de enero de cada año incrementos en porcentaje igual al que determine el Instituto Nacional de Estadística como índice de aumento del coste de vida en el año 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, según sea el ámbito de incumplimiento.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 5.º *Repercusión en precios.*—Los aumentos salariales pactados en el presente Convenio, así como la reducción de jornada laboral, originarán un incremento en el coste horario de la mano de obra que repercutirá necesariamente en un aumento del precio de los productos.

Dicha repercusión tendrá lugar de acuerdo con los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, sobre aplicación de las medidas previstas en la disposición adicional tercera de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

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 rigieran por mejora pactada, unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldo o salarios, retribuciones en especie, primas o pluses 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 Trenor Puig.

Don Gonzalo Soto Rodríguez.

Don Miguel A. Varas de Castro.
Don Antonio González Serrano.

Por los trabajadores:

Don Vicente Claramunt Sebastiá.
Don Vicente Alpuente Ibáñez.
Don Felipe Sánchez Isabel.
Don Francisco Fernández Bellot.

2. La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, 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.*—Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho de elevar sus quejas o reclamaciones, utilizando para ello la vía jerárquica en la forma que a continuación se indica:

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

Si éste 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.

2. La Dirección del centro trasladará dentro de los cuatro días siguientes a la recepción del escrito los informes requeridos al Departamento de Personal, que contestará a la reclamación en un plazo no superior a ocho días.

3. Si la resolución es desfavorable, el interesado podrá reponer su reclamación ante el Jurado de Empresa.

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

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

6. 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 ordinario.

7. 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.

8. Cuando las quejas o reclamaciones se refieran a la actuación personal del Jefe, se podrán presentar directamente por escrito ante la Dirección de Personal, que resolverá el asunto en un plazo máximo de ocho días.

Art. 10. *Participación en la gestión de producción.*—A fin de ir consolidando un sistema efectivo de participación en la gestión, en orden a la consecución de los objetivos empresariales, durante la vigencia del presente Convenio y sin merma de las facultades de organización y toma de decisiones que corresponde a los mandos de la Empresa, se crea una Comisión Colaboradora en la producción, que funcionará en cada una de las fábricas y que quedará integrada por tres Vocales elegidos por el Jurado de Empresa y un Presidente designado por la Dirección.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al mes y con carácter extraordinario cuando lo pidan sus componentes a la presidencia del mismo, en escrito razonado que justifique la perentoriedad de la reunión.

De entre los Vocales se designará un Secretario, que levantará acta de las reuniones, haciendo llegar copia de la misma al Director de Operaciones Industriales, al Director del Centro de Producción y al Presidente del Jurado de Empresa.

Constituyen derechos y obligaciones del Comité de Asesoramiento en la Producción las de ser informados sobre la marcha de la producción; conocer desviaciones de los centros; conocer los cambios organizativos que afecten a la estructura funcional de las Unidades de fabricación; conocer los planes de formación y promoción del personal.

Asu vez, será materia de participación del Comité, a través de su colaboración con la Dirección, cuanto se refiera al desarrollo de la producción en los siguientes capítulos:

Mejoras de productividad por cambios de procesos de trabajo, del utillaje o del aprovechamiento de materiales.

Adaptación y adiestramiento del personal en los puestos de trabajo (adecuación del hombre a la tarea).

Aseguramiento del control de calidad.

Fomento del clima social, estimulando las relaciones humanas y las comunicaciones en la Empresa.

Al finalizar cada semestre natural, y dentro de los veinte días siguientes, la Comisión colaboradora en la producción emitirá una Memoria que recogerá la actividad desarrollada por la Comisión, mejoras y objetivos alcanzados, obstáculos que han dificultado su gestión colaboradora, análisis de la situación de las fábricas desde su propia perspectiva, programa global para el desarrollo de su actividad en el próximo semestre y cuantos otros aspectos considere interesantes para la efectividad de su misión.

Dicha Memoria se hará llegar a los destinatarios habituales de las actas de cada reunión, y una copia de la misma se entregará a la Dirección General, que analizará su contenido y dará cuenta de sus propias conclusiones al Jurado de Empresa en la reunión ordinaria del mes siguiente a su recepción.

Art. 11. *Conscientes ambas partes representativas de la necesidad de preservar la marcha de la Empresa de los avatares de conflictividad que generan las fuerzas sociales y políticas, acuerdan asegurar la paz interna en la Empresa, absteniéndose de participar en paros que se convoquen desde el exterior y que no afecten directamente a problemas específicos de la Empresa.*

Art. 12. *Períodos de prueba.*—En virtud de las facultades que se otorgan a las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos por el artículo 17 de la Ley 18/1976, de Relaciones Laborales, se establece que los períodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

Personal técnico titulado, seis meses.

Operarios no cualificados, quince días.

Resto del personal, tres meses.

Los períodos de prueba serán de aplicación a todos los nuevos ingresos, tanto si se producen para puestos fijos como para puestos eventuales de obra determinada o interinos.

Art. 13. *Unificación de criterios.*—Habida cuenta de la disparidad de criterios existentes en la fijación de tiempos entre las diferentes Unidades funcionales de las dos factorías, e incluso entre éstas, lo que no se estima justo, se acuerda nombrar una Comisión compuesta por cuatro representantes de la Dirección y cuatro de los trabajadores, designados por el Jurado de Empresa, que se encargará de establecer los criterios de cronometraje y su plan de ejecución durante el primer trimestre de la vigencia del presente Convenio, para conseguir la misma situación en todos los trabajadores afectados; con la condición de que los resultados del estudio no representen disminución alguna del importe de la prima para ningún trabajador si sigue fabricando el mismo número de piezas con el mismo método y en la misma unidad de tiempo.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 14. *Organos representativos.*—Ambas partes manifiestan su firme decisión de vitalizar al máximo las funciones, atribuciones, y facultades de los órganos representativos del personal dentro del marco legal que los regule y sin perjuicio de las facultades que a la Dirección corresponden.

A tal fin se establece:

1. Los representantes sindicales elegidos por el personal, dentro del marco legal que regule su elección, podrán emitir comunicados a los trabajadores, utilizando para ello los medios de la Empresa, siempre que dichos comunicados se refieran a temas exclusivamente relacionados con la Empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados que se distribuyan entre el personal, por cualquier medio, tendrán que ser aprobados por consenso entre los representantes sindicales, haciéndose llegar el texto del mismo a la Dirección de Personal antes de su difusión.

2. Los representantes sindicales podrán reunirse en los locales de la Empresa, en las condiciones que se determinen legalmente y fuera del horario de trabajo, pudiendo hacerlo dentro de la jornada los que trabajen a turno cuando se trate de reuniones preceptivas contempladas dentro del calendario de trabajo que apruebe.

Art. 15. *Pago de retribuciones.*—Con el fin de mensualizar el pago de las retribuciones, se mantendrá un solo pago mensual a los empleados y otro a los operarios de producción.

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. 16. 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.

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

1. Personal que cobra por meses

Nivel	Titulados	Técnicos taller	Técnicos oficinas	Administrativos	Técnico organización	Técnicos laboratorio	Subalternos
1.01	Titulados superiores.						
1.02	Titulados medios con mando.			Jefes de 1.ª	Jefes de 1.ª	Jefes de 1.ª	
1.03	Titulados medios y A. T. S. de Empresa.	Jefes de taller.					
1.04	Maestros industriales.	Maestros de taller y Contra-maestros.	Delineantes proyectistas.	Jefes de 2.ª	Jefes de 2.ª	Jefes de 2.ª	
1.05		Encargados.	Delineantes 1.ª	Oficiales 1.ª	Oficiales 1.ª	Oficiales 1.ª	
1.06		Capataz.	Delineantes 2.ª	Oficiales 2.ª	Oficiales 2.ª	Analistas 2.ª	Cabo de Guardas, Chófer de turismo y camión y Listero.
1.07			Calcedores, productor de planos.	Auxiliares	Auxiliares	Auxiliares laboratorio.	Vigilante, Portero, Telefonista, Almacenero y Dependiente económico.

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	Pinches	Aspirantes oficina
3.01	De tercer año.	17 años.	17 años.
3.02	De segundo año.	16 años.	16 años.
3.03	De primer año.		

Definiciones de categorías especiales

Especialista.—Estarán incluidos en esta categoría los que, encontrándose 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 establecerán 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 justifiquen (tornos 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.

Revisión de clasificación profesional y niveles salariales.

A los efectos de regular el sistema de clasificación de categorías, procedimientos de promoción y niveles salariales correspondientes a cada categoría profesional, durante el primer año de vigencia del presente Convenio se estudiarán estos temas por una Comisión designada por el Jurado de Empresa, que acordará con el Departamento de Empleo y de la Dirección de Personal el perfeccionamiento del sistema.

CAPITULO V

Retribuciones

Art. 17. 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) Otros complementos salariales (premios, pluses, etc.).

SECCION 1.ª SALARIOS Y SUELDOS

Art. 18. 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 de Ordenanza, unas cantidades pactadas que mejoran dicho salario base y dan lugar a las escalas que figuran en el anexo I.

Art. 19. Forma y condiciones de pago del salario.

1. **Jornales:** El importe horario para pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$S. i. h. = \frac{S. i. a.}{H. de t. o p. r. + h. v. + h. pagas extras}$$

siendo:

S. i. a. = Salario individual anual.
H. de t. o p. r. = Horas de trabajo o presencia retribuida (en turnos) = 2.062 horas/año.
H. v. = Horas de vacaciones = 160.
H. pagas extras = 185 x 2 h. en las dos.

Los jornales se abonarán en 2.592 horas al año.

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 asignada, incluidas las horas de recuperación, que se pagarán en doce mensualidades iguales salvo ausencias.

b) Las horas de no asistencia justificada por permiso retribuido, licencia por matrimonio, etc., a razón del horario legal ordinario sin incluir recuperación (7 h. 20 m. diarios).

c) El 50 por 100 de los cuatro primeros días de enfermedad en el año, a que se refiere el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin incluir recuperación (7 h. 20 m. diarios).

d) Las vacaciones anuales, por las que se pagarán 160 horas de S. i. h.

e) Las dos pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad, en las que se pagarán 185 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:

$$S. i. d. = \frac{S. i. a.}{420 \text{ días}}$$

y el salario individual mensual:

$$S. i. m. = \frac{S. i. a.}{14 \text{ meses}}$$

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: Se deducirá el importe del producto: días naturales de sanción x S. i. d.

b) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido: Se deducirá el importe del producto: días naturales de permiso x S. i. d.

c) 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.

A los trabajadores manuales que perciban su retribución en la misma nómina que los empleados se les calculará el salario en la misma forma que a éstos.

SECCION 2.ª PRIMAS DE PRODUCCION

Art. 20. **Trabajo a prima o tarea.**—Según dispone la legislación vigente, es preceptivo para el trabajador aceptar los sistemas de análisis y control de rendimientos personales, sin perjuicio del derecho que le asiste a reclamar ante la Comisión Paritaria de Tiempos, si estuviese disconforme con sus resultados.

Las definiciones y condiciones de pago de los trabajos con incentivo están incluidas en el Reglamento de Régimen Interior de COINTRA, 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», anexo al texto del presente Convenio.

Art. 21. **Sistemas de primas.**—Como no todos los trabajos son fácilmente controlables en sus tiempos de realización, es preciso mantener diferentes sistemas para la liquidación de las primas con el fin de conseguir en todo momento la mayor equidad en su valoración.

Dichos sistemas quedan agrupados en la forma siguiente:

a) Primas directas para el personal horario directo de producción cuyas tareas tengan tiempos tipo asignados, en el momento de liquidar la prima.

b) Primas indirectas para el personal horario indirecto de los Centros Auxiliares (Ustillaje, Mantenimiento y Verificación) que realizan tareas sin tiempos tipo.

c) Primas indirectas para el personal horario directo de producción al que se encomiende la realización de trabajos de puesta a punto, verificación o preparación de máquinas, sin tener tiempo asignado.

Art. 22. **Carencia de incentivo.**—El personal operario, excepto Aprendices y Pinches, que no trabajan con sistema de incentivo, sea del tipo que fuese, percibirá por día efectivamente trabajado, además de la retribución de Convenio, las cantidades tituladas «por carencia de incentivo» que se establecen a continuación con carácter de mínimos:

Peón, 75 pesetas.
Especialista, 80 pesetas.
Oficial tercera, 90 pesetas.
Oficial segunda, 100 pesetas.
Oficial primera, 110 pesetas.

Art. 23. **Escala de primas.**—1. La escala de primas adoptada por COINTRA para sus Centros de Trabajo de Alcalá 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 por la Comisión Nacional de Productividad, con todos los aspectos que comporta el Reglamento de Régimen Interior de Contra.

Sin embargo, como condición existente en el anterior Convenio para determinados trabajos introducidos en fabricación desde hace considerable tiempo, que permiten a los productores alcanzar niveles de retribución superiores a los actuales, por el concepto de prima, si la escala establecida 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 al personal de Factoría que cobra por horas sin más excepción que los Aprendices y Pinches, por razón de su propio régimen de trabajo.

SECCION 3.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 24. **Complementos de antigüedad.**—Con el fin de simplificar la escala de pluses de antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece una clasificación por grupos de niveles en la forma que se indica en el anexo III, donde aparecen asimismo los importes que corresponden a cada grupo.

Art. 25. **Complementos de nocturnidad.**—Todos los trabajadores con derecho a percibir complemento 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 complemento será independiente de las bonificaciones que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

Art. 26. **Complementos 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 laborales la bonificación horario 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 período superior a sesenta minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese 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 fuesen las tres.

Art. 27. **Complemento de Jefe de Equipo.**—Ostentarán el cargo de Jefe de Equipo los operarios procedentes de este grupo profesional que, efectuando trabajo manual, si procediere, asuman el control de un grupo de trabajadores no superior a doce. Por las características especiales que el cargo tiene en Contra, el complemento salarial específico que se señala para este cargo será el siguiente:

Jefe de Equipo con categoría de oficial 1.ª, 5.250 pesetas/mes.
Jefe de Equipo con categoría de Oficial 2.ª, 4.750 pesetas/mes.
Jefe de Equipo con categoría de Oficial 3.ª, 4.500 pesetas/mes.
Jefe de Equipo con categoría de Especialista, 4.250 pesetas/mes.

Cuando el puesto lo requiera el cargo de Jefe de Equipo podrá ser Capataz, Encargado u otra categoría superior si el titular posee los conocimientos y la experiencia que el puesto exija, según puede observarse en el cuadro que figura a continuación.

La calificación del candidato se realizará mediante análisis y calificación por baremo elaborado por un Comité paritario de valoración, en el que participará el Analista del puesto.

Clasificación de categorías de mandos en los centros de producción

Responsabilidad jerárquica en el or.	Niveles	Categoría profesional	Formación académica requerida
Directores de centro de producción	1.01	Ingeniero o asimilado.	Escuelas Técnicas Superiores o Escuelas de Ingeniería Técnica.
Jefes de U. Fabrica.	1.02	Peritos e Ing.	
Jefes de Ingeniería	y	Técnicos o asimilados.	
Jefes de Control C.	1.03		
Jefaturas de Unidades Funcionales	1.02 1.03 1.04	Perito o Ing. Téc. J. Taller. M. Indust. M. Taller. Contra-maestros.	Esc. Técnicas, Esc. de Form. Prof., Esc. de Mandos Inter. Cursos Centro Form. Cointra homologados.
Jefes de Grupo Tecnológico ...	1.05 1.06 y 2	Encargado, Capataz, cargo Jefe Equipo.	Escuela Formac. Profesional Esc. Mandos Intermedios. Cur. C. Formac. Cointra ho.

Art. 28. *Complemento de ayuda familiar de Convenio.*—Todos los trabajadores casados con reconocimiento de plus familiar por esposa, percibirán una ayuda familiar mensual de 2.000 pesetas brutas (24.000 pesetas anuales).

Asimismo, los trabajadores casados, cuyo cónyuge trabaje, percibirán una ayuda familiar de 1.000 pesetas brutas mensuales (12.000 pesetas anuales), siempre que perciban plus familiar de la Seguridad Social por hijos.

Art. 29. *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. 30. *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 D) como años de servicio tenga, sin que pueda exceder de nueve mensualidades.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo, horarios, permisos y licencias

Art. 31. *Jornada de trabajo.*—La jornada diaria ordinaria de trabajo en los centros 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. 32. *Horarios.*—Habida cuenta de la prohibición establecida por el Decreto-ley de medidas económicas para reducir la jornada anual de trabajo efectivo respecto a la que rigiese desde el 22 de abril de 1976, la jornada laboral en todo el ámbito del Convenio será de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo, con veintiséis días naturales de vacaciones, y las fiestas que el Gobierno fije en el calendario oficial.

El personal que trabaja a turno de relevos tendrá un descanso diario intermedio de al menos quince minutos, tal y como establece la Ley de Relaciones Laborales.

Si algún grupo de personal estuviese realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la anteriormente expresada continuará manteniendo dicho beneficio.

Art. 33. *Vacaciones.*—Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida de veintiséis 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 contemplen en el calendario laboral.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador: salarios, primas, antigüedad, tóxicos, penosos o peligrosos, en los tres últimos meses, pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

Con el sistema actual de liquidación de nóminas, los importes pagados en dichos meses por el concepto prima corresponden a devengos obtenidos en los tres primeros meses del cuatrimestre anterior a la fecha de iniciación de las vacaciones.

En los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, de más de un mes de duración, se tomarán los importes de los tres últimos meses trabajados.

Art. 34. *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 Reglamento de Régimen Interior de Cointra y Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

CAPITULO VII

Política social y asistencial

Art. 35. *Ayuda para estudios.*—A fin de contribuir a las necesidades que suscita la escolarización y los estudios medios y superiores de los hijos de aquellos trabajadores de la Empresa, que tengan computados unos ingresos brutos inferiores a las 600.000 pesetas anuales en el año anterior al que se solicita la ayuda, se destinará a ayuda para estudios la cantidad de pesetas 3.500.000 para el curso 1977-1978 y 4.000.000 de pesetas para el 1978-1979. Los titulares de familia numerosa quedan exentos del tope de las 600.000 pesetas antes citadas.

La distribución de dicho fondo, atendiendo a méritos académicos, costo de los estudios, ingresos globales y relativos por familia, se realizará por una Comisión que designe el Jurado de Empresa bajo la presidencia del Jefe del Departamento de Servicios al Personal.

Art. 36. *Pagos compensatorios en periodo de enfermedad.*—Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en situación de enfermedad o accidente se designará una Comisión de Asuntos Sociales formada por cuatro Vocales designados por el Jurado de Empresa, que administrará un fondo aportado por la Empresa, con una cuantía de 1.000.000 de pesetas para el año 1977 y 1.300.000 pesetas para el año 1978.

El reglamento de prestaciones será elaborado por dicha Comisión y la Dirección de personal, recayendo sobre ésta la administración del fondo, a través de su Departamento de Servicios al Personal, que actuará como Presidente de dicha Comisión.

Art. 37. *Seguro individual de accidentes.*—Durante la vigencia del presente Convenio, se concertará una póliza individual de seguro de accidentes que, al margen de la cobertura que asegura la póliza obligatoria de accidentes de trabajo, cubra la muerte o invalidez del asegurado en la cuantía de un millón de pesetas en caso de muerte y dos millones en caso de invalidez.

El costo de la prima anual será sufragado en un 50 por 100 por la Empresa y en un 50 por 100 por el asegurado, mediante descuento en nómina.

La inclusión del personal a quien afecta el Convenio se producirá automáticamente a partir de su entrada en vigor, pero para respetar el carácter voluntario de la póliza, los trabajadores que deseen quedar excluidos, estarán obligados a advertirlo ante el Departamento de Personal, en la primera quincena de enero de cada año en que se mantenga el Convenio.

Art. 38. *Invalidez total o muerte de un trabajador.*—En el caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que provoque la situación, se dará preferencia absoluta a la viuda o uno de los hijos del trabajador afectado, para incorporarse a la plantilla de la Empresa en la primera vacante que se produzca y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar.

Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en plantilla activa, consistente en una aportación de 50 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.

Art. 39. *Concesión de préstamos al personal.*—La Empresa constituirá un fondo para concesión de préstamos al personal, destinados a cubrir los siguientes capítulos:

- a) Adquisición de viviendas.
- b) Necesidades urgentes de orden familiar.

El procedimiento para la solicitud y para la concesión, está determinado por la normativa correspondiente, dentro del sistema de «Normas y Procedimientos empresariales».

Durante la vigencia del presente Convenio, se fija una cuantía de 500.000 pesetas mensuales para atender este capítulo de préstamos al personal.

Art. 40. *Comedores.*—Con el fin de regularizar con carácter automático los incrementos de costo que periódicamente experi-

menta el servicio de comedor, se acuerda incrementar el importe a cargo de los comensales en un porcentaje igual al incremento que tengan los componentes del precio del menú. Dicho incremento se regularizará al comienzo de cada año natural en los que rija el Convenio.

Tendrán derecho a utilizar el servicio de comedor en las condiciones fijadas, los trabajadores en régimen de jornada partida que por razón de la distancia del centro de trabajo a sus domicilios no puedan abandonar la fábrica en el período destinado a la comida.

Art. 41. *Supresión bolsa navideña.*—La incorporación al texto del presente Convenio de los artículos precedentes, con aportaciones consolidadas de apreciable repercusión económica, justifica extinguir la llamada «bolsa de navidad», por tratarse de una prestación social que no es acorde en un enfoque actual de las Relaciones Laborales.

ANEXO I

Escalas salariales que afectan al personal fijo de plantilla y a los eventuales que tengan una antigüedad en la Empresa superior a los tres meses.

A los eventuales con antigüedad de tres meses o inferior se les fijará la retribución ateniéndose a la escala salarial del Convenio Provincial del Metal de Madrid. En todo lo demás se registrarán por el presente Convenio.

APARTADO A

Escala salarial de Convenio, que entrará en vigor el 1 de enero de 1977, por aplicación del presente Convenio

1. Personal empleado (retribuciones totales).

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
1.01	538.500	38.450	203,90
1.02	518.700	37.050	196,48
1.03	505.400	36.100	191,44
1.04	417.200	29.800	158,03
1.05	373.100	26.650	141,33
1.06	338.100	24.150	128,07
1.07	324.800	23.200	123,03

Prima de producción para Técnicos

Existiendo actualmente un sistema de primas que afecta a sectores de personal técnico, con funciones de mando y vinculados de forma directa a la producción, se acuerda que durante los seis primeros meses de vigencia del presente Convenio, la Dirección de Operaciones Industriales, con las Direcciones de Producción de Puzol y Alcalá, formalizarán el sistema mediante la confección de un manual que desarrollará las formas de cálculo, cuantía de la prima, personal afectado, etc.

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión del incentivo).

A fin de mejorar la relación porcentual entre ingresos fijos y variables, los incrementos que contemplan el presente Convenio se efectúan sobre los salarios de Convenio, manteniéndose los valores de incentivo en la forma que se recoge en la escala general de primas.

En razón de ello, las escalas salariales serán las que siguen:

Niveles	Salario anual por 425 días	Salario mensual A/14	Base horas extras	Horas extras al 50 %	Horas extras al 60 %
2.01	325.500	23.250	123,30	184,95	197,28
2.02	315.210	22.515	119,40	179,10	191,04
2.03	308.700	22.050	116,93	175,39	187,08
2.04	307.300	21.950	116,40	174,60	186,24
2.05	304.150	21.725	115,21	172,81	184,33
2.06	299.950	21.425	113,62	170,43	181,79
2.07	289.310	20.685	109,59	164,25	175,20

3. Personal en régimen de transición.

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
3.01	267.400	19.100	101,29
3.02	248.400	17.600	93,33
3.03	233.800	16.700	88,56

APARTADO B

Escala salarial de Convenio, que entrará en vigor el 1 de abril de 1977, por aplicación del presente Convenio

1. Personal empleado (retribuciones totales).

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
1.01	552.300	39.450	209,08
1.02	532.700	38.050	201,66
1.03	519.400	37.100	196,63
1.04	431.200	30.800	163,24
1.05	397.100	27.650	146,54
1.06	352.100	25.150	133,29
1.07	338.600	24.200	128,26

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión del incentivo).

Niveles	Salario anual por 425 días	Salario mensual A/14	Base horas extras	Horas extras al 50 %	Horas extras al 60 %
2.01	339.500	24.250	128,52	192,78	205,63
2.02	329.210	23.515	124,62	186,93	199,39
2.03	322.700	23.050	122,16	183,24	195,45
2.04	321.300	22.950	121,63	182,44	194,60
2.05	318.150	22.725	120,44	180,66	192,70
2.06	313.950	22.425	118,85	178,27	190,16
2.07	303.310	21.685	114,82	172,23	183,71

3. Personal en régimen de transición.

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
3.01	281.400	20.100	105,42
3.02	260.400	18.600	97,55
3.03	247.900	17.700	92,83

APARTADO C

Escala salarial de Convenio, que entrará en vigor el 1 de julio de 1977, por aplicación del presente Convenio (sin afectar a la paga de 18 de julio)

1. Personal empleado (retribuciones totales).

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
1.01	569.800	40.700	215,71
1.02	550.200	39.300	208,29
1.03	536.900	38.350	203,25
1.04	448.700	32.050	169,88
1.05	404.600	28.900	153,17
1.06	389.600	26.400	139,92
1.07	356.300	25.450	134,88

2. Personal operario (retribuciones sin inclusión del incentivo).

Niveles	Salario anual por 425 días	Salario mensual A/14	Base horas extras	Horas extras al 50 %	Horas extras al 60 %
2.01	357.000	25.500	133,15	202,72	216,24
2.02	346.710	24.765	131,25	196,87	210,00
2.03	340.200	24.300	128,79	193,18	206,06
2.04	338.800	24.200	128,26	192,39	205,21
2.05	335.650	23.975	127,06	190,59	203,29
2.06	331.450	23.675	125,47	188,20	200,75
2.07	320.810	22.915	121,44	182,16	194,30

3. Personal en régimen de transición.

Niveles	Salario anual	Salario mensual A/14	Base de horas extras
3.01	298.900	21.350	111,97
3.02	277.900	19.850	104,10
3.03	265.300	18.950	99,38

ANEXO II

Con el fin de proporcionar al trabajador la mayor garantía posible en la percepción de su retribución, se establece de mutuo acuerdo que los aumentos retributivos previstos para el año 1977 en el presente Convenio no se apliquen sobre las primas, por lo que la escala acordada presenta un valor relativo sobre el salario de Convenio inferior al 25 por 100 que fija la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica para el rendimiento correcto.

Escala general de primas para operarios

Actividad	Escala general prima Ptas/hora	Escala común Ptas/hora	Escala especial Ptas/hora
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	13,23	—	14,23
116	13,43	—	14,33
117	13,63	—	14,47
118	13,83	—	14,95
119	14,03	—	14,80
120	—	14,96	—
121	—	15,16	—
122	—	15,36	—
123	—	15,56	—
124	—	15,76	—
125	—	17,20	—
126	—	17,50	—
127	—	17,80	—
128	—	18,10	—
129	—	18,40	—
130	—	20,—	—
131	—	20,30	—
132	—	20,60	—
133	—	20,90	—
134	—	21,20	—
135	—	22,—	—
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,—	—
146	—	26,27	—
147	—	26,44	—
148	—	26,61	—
149	—	26,80	—
150	—	27,30	—
151	—	27,90	—
152	—	28,—	—
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	—	30,65	—
162	—	30,80	—
163	—	30,95	—

Actividad	Escala general prima Ptas/hora	Escala común Ptas/hora	Escala especial Ptas/hora
164	—	31,10	—
165	—	31,30	—
166	—	31,40	—
167	—	31,55	—
168	—	31,70	—
169	—	32,—	—
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,—	—

ANEXO III

Plus de antigüedad (quinquenios)

Grupos de categorías	Importes mensuales (14 pagas) Pesetas
Niveles 1.01 al 1.04 del artículo 16	1.000
Niveles 1.05 y 1.06 y 2.01 y 2.04 del artículo 16	720
Niveles 1.07 y 2.05 al 2.07 del artículo 16	600

ANEXO IV

Importe de los premios de nocturnidad y excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, que se abonarán a los productores que tengan derecho a percibirlo

Niveles	Premios de nocturnidad	Premios de toxicidad o peligrosidad Pesetas/mes
1.01	Se abonará en todos los casos el 20 por 100 del salario del Convenio.	5.666
1.02		5.442
1.03		5.320
1.04		4.480
1.05		4.258
1.06		3.822
1.07		3.740
1.08		3.452
1.09		3.100
1.10		2.926
		Pesetas/hora
2.01		14,08
2.02		13,48
2.03		12,94
2.04		12,66
2.05		12,66
2.06		12,66
2.07		12,06

MINISTERIO DE INDUSTRIA

5839

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Montezinos, 5, Badajoz, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los