

ANEXO VII

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Pinches

GRADOS	SALARIO CONVENIO 365 días	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS: 60 días	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
15 y 16 años	135.180	22.250	3.500	160.930
17 y 18 años	145.860	24.008	4.000	173.868

ANEXO VIII

1 de enero de 1977

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

Aprendices

GRADOS	SALARIO CONVENIO 365 días	GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS 60 días	PARTICIPACION EN BENEFICIOS	TOTAL ANUAL
1º Año	126.951	20.895	3.500	151.346
2º Año	135.180	22.250	3.500	160.930
3º Año	145.860	24.008	4.000	173.868
4º Año	155.495	25.593	4.000	185.088

10544 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. Cross».

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «S. A. Cross», y

Resultando que la Presidencia del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, en escrito de fecha 1 de abril de 1977, remitió a esta Dirección General el expediente correspondiente a dicho Convenio Colectivo Sindical interprovincial, con su texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, suscrito por las partes el día 31 de marzo de 1977, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto.

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 regulado-

ra de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como el contenido de lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas, y que no se observa en él violación 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 «S. A. Cross» y sus trabajadores, suscrito el 31 de marzo de 1977.

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

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical, para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que hará saber que, de acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley de 19 de diciembre de 1976, ya citada, por tratarse de acuerdo aprobatorio, no cabe contra el mismo recurso alguno en la vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de abril de 1977.—El Director general, José Morales Abad.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL
DE LA EMPRESA «S. A. CROSS» Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

SECCION PRIMERA

Ambito territorial, funcional y personal

Artículo 1.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la Sociedad tiene enclavados en territorio nacional, cualquiera que sean las actividades que en dicho centro se desarrollen. Con excepción de los centros de Flix, Amonesa y Elviña, los cuales podrán adherirse durante la vigencia del Convenio de «S. A. Cross».

Art. 2.º **Ambito funcional.**—Siendo la actividad preferente de la Sociedad la de fabricación y venta de abonos y productos químicos, y siendo sus restantes actividades o notablemente inferiores o bien preparatorias o coadyuvantes de aquéllos, o consecuencia del lugar donde está enclavada alguna de sus factorías, se deja expresamente convenido, por principio de unidad de Empresa, que la totalidad de dichas restantes actividades no constitutivas de la fabricación y venta de abonos y productos químicos quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con exclusión específica de cualquier otro Convenio que en un futuro se pueda dictar, sea cual sea el ámbito de su aplicación.

Art. 3.º **Ambito personal.**—Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Sociedad que se halla prestando servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos del ámbito de aplicación el personal directivo a que hace relación el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y 2.º de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas, los Representantes de Comercio y los Depositarios.

SECCION SEGUNDA

Vigencia, duración, prórrogas, resolución y rescisión

Art. 4.º **Vigencia.**—Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de abril de 1977.

Art. 5.º **Duración.**—La duración del presente Convenio será de un año, a partir de su entrada en vigor, finalizando el 31 de marzo de 1978, y entendiéndose anual y automáticamente prorrogado si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de su terminación no se hubiera pedido la rescisión o revisión en forma legal.

No obstante lo anterior, las tablas salariales del presente Convenio serán objeto de una revisión semestral en el 1 de octubre de 1977 con el índice del coste de la vida.

La revisión a efectuar vendrá referida al semestre natural precedente a la fecha de la revisión, y el índice del coste de vida, al señalado por el Instituto Nacional de Estadística en su conjunto nacional.

Art. 6.º **Resolución o revisión.**—La propuesta de resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º La propuesta incluirá: Certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la resolución o revisión solicitada.

Art. 8.º Se acompañará índice de los puntos a tratar, para que puedan iniciarse las conversaciones, previa la pertinente autorización. Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta el fin de la negociación o Decisión Arbitral Obligatoria, sin perjuicio de que la fecha de la nueva entrada en vigor se retrotraiga a la caducidad o revisión del anterior.

Art. 9.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

SECCION TERCERA

Compensación y garantía «ad personam»

Art. 10. **Compensación.**—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarciales, regionales o por cualquier otra causa.

Art. 11. En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación.

Por consiguiente, son compensables todos los pluses, primos o primas o cualquier otra retribución económica.

Art. 12. **Garantía «ad personam».**—Se respetarán situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam» y entendidas como

cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan en este artículo.

Art. 13. **Absorbilidad.**—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los aspectos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste.

Art. 14. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es competencia exclusiva de la Comisión Paritaria.

SECCION CUARTA

Vinculación a la totalidad

Art. 15. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los puntos esenciales del Convenio, desvirtuándolo, éste quedaría sin efecto práctico, debiéndose reconsiderar su contenido.

SECCION QUINTA

Comisión Paritaria

Art. 16. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 17. Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, y con el alcance regulador de dicho texto legal. En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral o sindical competente.

Art. 18. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de Industrias Químicas, pudiéndose reunir o actuar en cualquier lugar del territorio nacional, previa autorización sindical. Esta se reunirá trimestralmente, siempre que exista algún asunto a tratar.

Art. 19. La Comisión Paritaria se compondrá de un Presidente, un Secretario y 10 Vocales, cinco empresarios y cinco trabajadores y de los asesores jurídicos respectivos.

Será preceptivo que dos Vocales sociales representen a la categoría de mayor contingencia y uno para cada una de las otras restantes categorías.

Art. 20. El Presidente de la Comisión Paritaria será el Presidente del Sindicato Nacional de Industrias Químicas, o persona en quien delegue.

Art. 21. El Secretario será el del Sindicato Nacional de Industrias Químicas.

Art. 22. Los Vocales empresarios y trabajadores serán designados por la representación económica y social actuante en el Convenio de entre las personas que han concurrido a las deliberaciones del mismo.

Art. 23. Los asesores jurídicos serán designados libremente por los Vocales de ambas representaciones.

Art. 24. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 25. La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación, calificación, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 26. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosa o administrativa.

CAPITULO II

SECCION PRIMERA

Organización del trabajo. Principios generales

Art. 27. **Organización del trabajo.**

1. La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

a) **Actividad normal** es aquella que desarrolla un trabajador consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo de una remuneración con incentivo; esta actividad es la que en nuestro sistema de medida corresponde a la actividad 75 por 100.

b) **Actividad habitual** es aquella que en nuestro sistema de aplicación con incentivo corresponde a la actividad del 87,5 por 100; esta actividad se sobreentiende y reconoce como alcanzada por todos los trabajadores de la Empresa siempre y cuando alcancen la actividad normal.

c) Actividad correcta es aquella que siendo superior a la actividad habitual, 87,5, es la alcanzada actualmente por el trabajador.

d) Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin perjuicio de su vida profesional, trabajando en jornada normal de trabajo. En nuestro sistema corresponde a la actividad 100 por 100.

2. Facultades de la Empresa.

Son facultades de la Empresa:

a) La exigencia del rendimiento correcto fijado por la Empresa.

b) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento convenido.

c) La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

d) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

e) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción en cada centro de trabajo. Cada labor encomendada al productor será compatible con sus aptitudes físicas y profesionales a juicio del Médico de Empresa.

f) La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo o de la forma que fuese (destajo, tarea, etc.).

g) El realizar durante el período de organización de trabajo y con carácter provisional las modificaciones de los métodos de trabajo, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y materiales. El trabajador conservará durante la prueba las percepciones medias de las últimas doce semanas anteriores a la iniciación de la prueba.

h) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Art. 27 bis. Obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones de la Empresa:

a) Poner en conocimiento de los Enlaces Sindicales o Jurados de Empresa, en su caso, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo.

b) El tiempo de implantación de un nuevo método será, como máximo, de doce semanas, a contar del momento de su implantación.

c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo, razonada y por escrito, de los Enlaces Sindicales o Jurado de Empresa, en su caso.

d) En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.

e) Tener a disposición la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las valoraciones correspondientes.

f) Establecer y redactar la fórmula para el cálculo de salario (actividad, rendimiento, incentivo, etc.) de forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla.

g) El sistema de remuneración por incentivo, especificado en el artículo 27, 6, f), habrá de representar para un trabajador normal y laborioso con rendimiento correcto un incremento del 25 por 100 sobre su salario base por día realmente trabajado.

h) La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

2. Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e inducido en error de cálculo o medición.

3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

La Empresa deberá establecer un sistema de remuneración por incentivos a la mano de obra indirecta cuando se halle establecido por la mano de obra directa, si este hecho determinase que hubiere de realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad correcta de su carga de trabajo por hombre hora.

Art. 27 tris. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Jurado de Empresa. De no resolverse en el seno

de la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador ha alcanzado su rendimiento habitual, no puede exigirsele que lo supere, pero si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

Art. 28. Valoración de los puestos de trabajo.—Las valoraciones realizadas hasta la fecha y que constan incorporadas por anexos Ia, Ib, Ila, Iib, se declaran como punto de partida, y que son las que constan incorporadas en el Convenio Colectivo acordado en 29 de abril de 1975, que se ratifican.

Se excluyen de una manera expresa de la valoración y consecuentemente de las tablas salariales los Ingenieros, Doctores y Licenciados, Técnicos de Grado Medio, Maestros de Primera Enseñanza, Ayudantes Técnicos Sanitarios y Titulados asimilables contratados para desempeñar en la Empresa las funciones propias de su título, así como los Jefes Administrativos de primera clase, Delegados de Agencia, Inspectores, Apoderados Generales, Especiales y Limitados. En caso de reclamación sobre la valoración de un puesto de trabajo, se procederá como sigue:

El productor o productores que se crean lesionados por estimar que su puesto de trabajo sea susceptible de mayor valoración, formulará su reclamación ante la Dirección del Centro de Trabajo, quien estimará o rechazará en el término de un mes, previos los asesoramientos que estime procedentes.

En el caso de que la reclamación fuese rechazada, el productor o productores afectados podrán recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio en el término de quince días de rechazada su petición por la Dirección del Centro de Trabajo.

La Comisión Paritaria, a la vista de los antecedentes del caso, resolverá lo que estime procedente, dando traslado de su resolución al interesado. La aplicación del fallo en cualquiera de sus instancias en caso de ser favorable al reclamante, producirá efectos económicos retroactivos a contar del momento en que el interesado efectuó su reclamación.

Art. 29. Trabajo múltiple, continuado y permanente.—En el caso de trabajo múltiple, continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 36 de la Ordenanza Laboral de Industrias Químicas.

SECCION SEGUNDA

Ingreso y promoción del personal

Art. 29 bis. Ingreso del personal.—La admisión de personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, si bien se dará preferencia, en igualdad de circunstancias, a los siguientes casos:

- a) Huérfano de productor fallecido en accidente de trabajo.
- b) Huérfanos de productores.
- c) Hijo de productor jubilado.
- d) Hijos de productores.

Siempre que sea solicitado por el interesado y supere el reconocimiento médico y las pruebas psicotécnicas adecuadas.

Todo ello sin perjuicio del personal procedente de otros centros de trabajo de la Sociedad o de sus Empresas participadas.

Art. 30. Promoción del personal.—La Empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a rendir en las pruebas calificatorias por la promoción del personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencias de los Vocales del Jurado o Enlaces Sindicales, antes de su confección definitiva.

En las pruebas de promoción del personal, en caso de existir empate entre los examinandos, será éste dirimido en función a la mayor antigüedad en la Empresa.

Todos los candidatos serán sometidos, además, necesariamente, a las pruebas médicas y psicotécnicas y conocimientos de Seguridad e Higiene, siendo eliminatoria la primera, en caso de informe negativo.

Próxima a producirse o producida la vacante del puesto de trabajo, la cobertura se efectuará de la siguiente manera: Se anunciará en el tablón de anuncios del centro de trabajo la existencia de la misma y la convocatoria de las pruebas de aptitud que corresponda; a estas pruebas podrá presentarse todo el personal de la Sección, Unidad o Taller en donde exista la vacante que así lo desee y que sea de la categoría inmediatamente inferior que la exigible. Si en todo el Taller, Unidad o Sección no hubiera ninguno apto, la Dirección del Centro de Trabajo anunciará la existencia de esta vacante y podrá presentarse a examen todo el personal de dicho Centro que así lo desee.

Efectuadas aquellas pruebas y comunicados sus resultados al Jefe de que dependa el puesto de trabajo en cuestión, la Comisión examinadora procederá a la elección del trabajador que resulte con puntuación más elevada, computando estos resultados con las pruebas de taller, unidad o sección, notas en el curso de formación, conocimiento de la profesión, antigüedad, historial profesional, comportamiento y otros conceptos que pudieran interesar.

Si se producen nuevas vacantes tendrán opción a presentarse los trabajadores no aptos en pruebas anteriores.

Art. 31. De la Comisión de ascensos de personal.—Las pruebas serán supervisadas por la Comisión de Ascensos de Personal, constituida en cada centro de trabajo de más de 50 productores por la Dirección de la Central o Factoría o persona por ésta delegada como Presidente, el Jefe de la Oficina de Racionalización o persona por éste delegada, el Jefe de la Sección o Taller o unidad de quienes dependa el puesto y tres miembros que el Jurado de Empresa designe, uno representante del personal de igual clasificación reglamentariamente exigida para el puesto y los otros representantes de la misma categoría profesional, perteneciente a la misma sección, unidad o taller, y si no, perteneciente a la fábrica o centro de trabajo.

En el caso de que dos de los miembros de la Comisión disintiesen del resultado obtenido, serán sometidas las pruebas a persona ajena a la Sociedad.

CAPITULO III

Sistema retributivo

Art. 32. Sistema retributivo.—Estará constituido por los siguientes conceptos:

- 1.º—Salario base.
- 2.º—Complementos salariales.
- 21.—Complemento por puesto de trabajo a actividad habitual.
- 22.—Incentivo por actividad superior a la habitual.
- 23.—Antigüedad.
- 24.—Complemento personal.
- 25.—Pagas extraordinarias.
- 26.—Participación en beneficios.
- 27.—Trabajo nocturno.
- 28.—Complemento por trabajo de turno en domingos y festivos.
- 29.—Horas extraordinarias.

Art. 33. Valores retributivos de los distintos grupos de categoría.—Están constituidos para todo el personal en los anexos III a, III b y III c por los importes de las columnas A, B y C.

El valor de las columnas A y B opera por todos los días del año. El de la columna C, por actividad superior a la habitual por día trabajado.

El valor B comprende el valor del puesto de trabajo, toxicidad, plus de distancia, elevación de tarifas y transportes y rendimiento a actividad habitual (87,5 por 100). El productor que no da el rendimiento habitual por causa al mismo imputable y condicionado siempre a que no alcance la actividad normal, se le descontará a tenor del valor de la columna C el importe de los minutos prima que no haya alcanzado para llegar al rendimiento normal, sin perjuicio de las demás sanciones a que se hiciese acreedor.

Art. 34.—Salario del domingo y festivos.—Está constituido por el importe de las columnas A y B más la antigüedad en su caso.

Art. 35.—Antigüedad.

1. Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la Empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 por cada trienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, sin descontar el correspondiente al aprendizaje o aspirantado, con efectos económicos a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

5. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del semestre natural al de su cumplimiento.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7. Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto el 10 por 100 del salario base devengado.

Art. 36. Trabajo nocturno.—Lo constituye para el personal de trabajo en turnos continuos el importe del 40 por 100 sobre el valor de las columnas A y B de acuerdo con lo indicado en el artículo 33. Al restante personal que trabaje de noche se le abonará el 20 por 100. Sin embargo cuando se trabaje hasta cuatro horas nocturnas se percibirá la parte proporcional por hora.

Si se trabajan más de cuatro horas nocturnas se percibirá la totalidad del plus nocturno.

Se entenderá por turno nocturno el comprendido entre las veintidós y seis horas.

Art. 37. Pagas extraordinarias de 18 de Julio y Navidad.—Su importe está constituido por la percepción de treinta días de salario o sueldo del valor de las columnas A y B para los anexos III a, III b y III c, según grupo de categorías, a la que se incrementará la antigüedad correspondiente en su caso.

Art. 38. Normas de prorrato.—El productor que ingresase o cesase en la Empresa percibirá el importe de las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, así como la participación en beneficios a que se refiere el artículo 44, en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 39. Vacaciones.—El periodo de vacaciones se extenderá durante todo el año a excepción de los meses de septiembre, octubre y noviembre, dado lo especial de los artículos de temporada, y se establecerá de común acuerdo con la Empresa y de conformidad con las necesidades de la misma.

Su duración será de veintitrés días naturales y un día más por año de servicio hasta alcanzar treinta días naturales. Para el personal técnico y administrativo será de treinta días naturales.

Para el personal diario, el Director de cada centro de trabajo propondrá, por conveniencia del trabajo en su fábrica, a la Dirección de Personal dos meses primados para la realización de las vacaciones.

Dichos meses vendrán limitados según la Dirección de la Fábrica para un número determinado de plazas y secciones, pudiendo variar los meses según las necesidades de las diferentes secciones.

Al personal que realice sus vacaciones dentro de los dos meses primados, se le concederá un complemento en metálico equivalente a tres días naturales de vacaciones.

Art. 40. Horas extraordinarias.—Se calcularán de conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales; ello no obstante, como los valores ofrecidos por la Sociedad son superiores a lo que preceptúa el citado texto legal, el importe de dichas horas extras estará constituido por los valores de los cuadros que se adjuntan como anexos VII a, VII b y c, y VIII a, VIII b y c, en donde están contempladas las distintas situaciones de trabajo de las mismas en la Sociedad. En tanto dichos valores sean superiores a los que derivan de la aplicación de la Ley de Relaciones Laborales serán respetados en su integridad. Dentro de los límites que señala la Ley, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que a juicio de la Dirección de la Empresa, Delegación o Factoría lo haga necesario, considerándose para ello, entre otras causas, los casos de preparación o reparaciones urgentes, trabajos circunstanciales o perentorios que sea necesario realizar por inminencia de daño o perjuicio que se deba evitar, trabajos preparatorios para la puesta en marcha de elementos o unidades de trabajo, necesidad de terminación de operaciones, atención a clientes y otras de carácter análogo.

Art. 41. Salario base del Convenio.—Será el que figure en la columna A de los Anexos III a, III b y III c.

Art. 42. Incentivos.—Para los trabajos que han sido racionalizados, se declara en firme las mediciones de tiempo establecidas, abonándose los actuales valores del precio minuto prima que figura en los Anexos III a, III b y III c, por actividad superior a la habitual.

Art. 43. Plus de compensación para el trabajo de turnos en domingos y festivos.—Para el personal que presta sus servicios en turnos, percibirán por cada domingo o día de fiesta en que vengan obligados a trabajar la cantidad de 150 pesetas por cada uno de dichos días trabajados.

Art. 44. Participación en beneficios.—Se establece la participación en los beneficios de la Empresa consistente en el abono de quince días de salario a actividad habitual cuando el dividendo alcanzase hasta el 12 por 100, y 30 días cuando el dividendo superase dicho porcentaje.

Se establece como fecha de pago el 15 de marzo o el anterior de ser éste festivo, abonándose en proporción al tiempo trabajado en el año natural precedente.

Art. 45. Plus de distancia, elevaciones de tarifas de transporte, toxicidad y penosidad, etc.—Al objeto de una mayor claridad y en reiteración a lo manifestado en el artículo 33, queda expresamente indicado y convenido que los anteriores conceptos se hallan totalmente integrados en los actualmente pactados en el presente Convenio.

Art. 46. Prima de Campaña.—Se establecerá una prima de campaña cuando la salida del producto lo requiera, para el personal de movimiento de las factorías que hasta ahora no lo tenían establecido.

CAPITULO IV

Jornada. Rotación de turnos

Art. 47. Jornada.—La jornada laboral para todo el personal será de cuarenta y cuatro horas semanales de trabajo efectivo.

En las secciones de proceso continuo o turnos de trabajo, cada fábrica podrá optar por continuar con el mismo sistema de turnos que se viene realizando hasta la fecha.

Principio y fin de jornada.—Se entenderá por horas en que debe empezar o terminar la labor de cada trabajador aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de la jornada.

Es decir, que deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo en condiciones de realizar su labor.

En los trabajos continuados, el trabajador saliente que haya de ser relevado no abandonará su puesto sin que llegue su sustituto, o sea debidamente relevado. A este fin, el mando inmediato superior deberá disponer sus relevos o convenir con el interesado la prolongación de la jornada antes de transcurrir una hora desde el momento en que debió ser relevado. Si el tiempo de demora en el relevo diera lugar a deducción de las percepciones del sustituto por ese tiempo, su importe incrementará las percepciones del relevado como compensación al retraso.

Art. 48. Prolongación de jornada.—Cuando la jornada de trabajo ordinaria, por circunstancias excepcionales, tenga que prolongarse y por ello no haya sido posible el preaviso al trabajador de la continuación de aquella, la Empresa facilitará al personal afectado el refrigerio correspondiente o le habilitará el tiempo necesario para que pueda efectuarlo, corriendo en este caso el importe del mismo a cargo de la Empresa.

Art. 49. Rotación de turnos continuados de fabricación.—Se efectuarán optativamente según acuerdo del Jurado de cada fábrica, según el sistema de turnos que se aporta en el Anexo VI o en el establecido hasta la fecha, según se deja consignado y consta en el Anexo V del Convenio aprobado en 29 de abril de 1975, que se ratifica.

En el caso de optar por el sistema establecido hasta la fecha y con independencia de las fechas que le correspondan en el cuadro de rotación de turnos, y al objeto de que se pueda evitar el trabajo en tres domingos consecutivos, la Empresa aceptará que el o los operarios del turno de catorce a veintidós horas, de los domingos, pueda hacer fiesta ese día, con la condición de que exista compromiso formal por parte del o de los operarios que compongan los turnos de seis a catorce horas y de veintidós a seis horas, de prolongar en su caso cuatro horas de jornada y comenzar en otro cuatro horas antes, percibiendo las correspondientes horas extraordinarias para cubrir el turno de catorce a veintidós horas.

Art. 50. Personal foráneo.—En los trabajos peculiares de la Empresa y servicios correspondientes (talleres mecánicos, de plomería, de carpintería, electricidad, etc.), la Sociedad deberá emplear preferentemente al personal de su plantilla, salvo en los casos de nuevas instalaciones y reparaciones, que requerirán el concurso del personal foráneo.

CAPITULO V

Permisos, licencias y excedencias

Art. 51. Permisos.—El trabajador avisando con la antelación precisa y posible, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario a actividad habitual más antigüedad en su caso, en los siguientes casos y por los períodos que se indican:

- Por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o descendientes o ascendientes, tanto consanguíneos como políticos, de dos a cinco días.
- Por alumbramiento de la esposa, de dos a cinco días.
- Por boda de hijos y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, un día.

La amplitud de estos períodos será a juicio de la Empresa, en la forma establecida en el artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 52. Licencias por Matrimonio.—Será de quince días naturales, retribuidos a actividad habitual, más antigüedad en su caso.

Art. 53. Excedencias voluntarias.—La Empresa autorizará excedencia a aquellos productores que con una antigüedad mínima de dos años de servicio en la misma así lo soliciten.

Dicha excedencia voluntaria tendrá un período máximo de cinco años, no pudiendo ser inferior a doce meses.

En ningún caso podrá acogerse a esta situación el personal que tenga un contrato de trabajo de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes y será preceptivo el aviso de reingreso con un mes de antelación a la fecha de expiración. El incumplimiento de este requisito supondrá la renuncia al reingreso.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna. No podrá utilizarse nunca para prestar servicios en otra Empresa del mismo ramo y si ésto se comprobare se procederá a dar la baja definitiva.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio en la Empresa.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, estará condicionado a que haya vacante de su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

El tiempo de esta excedencia no se computará para antigüedad.

CAPITULO VI

Reglamento de Régimen Interior

Art. 54. En un plazo máximo de nueve meses, las partes social y económica se comprometen a adaptar el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa a la actual normativa laboral. Esta revisión se llevará a efecto por medio de la Coordinadora.

CAPITULO VII

Mejoras sociales

Art. 55. Jubilaciones y Pensiones de Viudedad.—Quedan incorporadas a este Convenio las normas establecidas en el Reglamento de Pensiones Complementarias que rige en la actualidad en Sociedad Anónima Cross, con las modificaciones indicadas en el Convenio Colectivo de 23 de abril de 1971 («Boletín Oficial del Estado» número 162, de 8 de julio de 1971). A las viudas del personal que falleciera en activo, ya sea por muerte natural, accidente o enfermedad profesional, se les asignará con carácter vitalicio una pensión del 75 por 100 de la cantidad que resulte de aplicar la norma de jubilación del Reglamento al productor fallecido, calculada como si estuviera jubilado en el momento de fallecer, o sea, el 1 por 100 sobre el salario habitual, incluidas pagas extras, por año de antigüedad a contar desde el ingreso del productor en la Empresa, hasta la fecha de fallecimiento, con un mínimo del 20 por 100 a los que lleven menos de veinte años de antigüedad. La pensión de viudedad quedará extinguida al contraerse nuevas nupcias. Podrán jubilarse a requerimiento de cualquier parte, pero con acuerdo de ambas, los productores comprendidos entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, aplicándose en este caso el Reglamento de Pensiones Complementarias de este artículo 55 con las siguientes condiciones:

La Empresa abonará, en concepto de pensión complementaria, la cantidad que resulte de aplicar al salario habitual —más pagas extras— el 1 por 100 por año completo de antigüedad, computándose como tal los años comprendidos desde la fecha de ingreso a la de jubilación.

Asimismo, se abonará la diferencia existente entre la pensión que asigne la Mutualidad y la que correspondería al interesado de tener en el momento de su jubilación sesenta y cinco años de edad.

Ambas cantidades se computarán a efectos del 50 por 100 para la pensión de viudedad.

Art. 56. Complementos para casos de enfermedad y becas para estudios.—Para el personal comprendido en la tabla salarial III a, la Empresa ha creado una ayuda para enfermedad consistente en el cálculo del 1,5 por 100 sobre la nómina de dicho personal a rendimiento habitual, cuyo control corresponde administrar al Comité de Ayuda por Enfermedad. En el único centro en que se mantiene la Hermandad y únicamente los socios de la misma, siguen rigiéndose por sus Estatutos al tal efecto.

Por lo que respecta al personal comprendido en las tablas salariales III b y III c, se estará a lo dispuesto en las normas que hasta la fecha se vienen aplicando y con las mismas limitaciones.

Becas para estudios.—Para el personal que figura en la plantilla de Sociedad Anónima Cross, de acuerdo con lo aprobado en la Comisión Coordinadora, la Empresa estudiará en cada caso una ayuda para estudios.

Art. 57. Premio de nupcialidad.—Será de una mensualidad a actividad habitual más antigüedad, cuando la antigüedad del productor sea inferior a cinco años; y de dos mensualidades a actividad habitual más antigüedad, cuando sea superior a dicha antigüedad en la Empresa. En caso de que el productor contraiga segundas nupcias, el premio consistirá en el importe de una mensualidad a actividad habitual más antigüedad, cualquiera que fuese su antigüedad.

Art. 58. Premio de natalidad.—Consistirá en una mensualidad a actividad habitual por el nacimiento del primer hijo y de quince días de retribución a actividad habitual, por el nacimiento de sucesivos hijos.

Art. 59. Premio de fidelidad a la Empresa.—A los fines de premiar la vinculación a la Empresa, se establecerán los siguientes premios:

- A los veinticinco años, una mensualidad a actividad habitual.
- A los cuarenta años, tres mensualidades a actividad habitual.
- A los cincuenta años, tres mensualidades a actividad habitual.

Será condición precisa que los servicios sean continuados y no haber sido sancionado por falta de carácter muy grave.

En el caso de que en el momento de producirse la jubilación a los sesenta y cinco años de edad o la jubilación anticipada o en cese por disminución de plantilla, no hubiera transcurrido el período anteriormente mencionado para alcanzar Premio de fidelidad del cuadragésimo o quincuagésimo aniversario, se le abonará la parte proporcional del premio correspondiente por el tiempo transcurrido desde el abono del último premio, siempre que el empleado hubiera podido alcanzarlo de haber seguido en activo hasta los sesenta y cinco años.

Art. 60. Prendas de trabajo.—La Empresa facilitará a todo su personal prendas de trabajo con sujeción como mínimo a lo dispuesto en la vigente Ordenanza de Trabajo en las Industrias Químicas.

Los Comités de Seguridad e Higiene asesorarán sobre la necesidad y entrega de prendas interiores.

Art. 61. Trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos.—La Empresa procederá en cada uno de sus Centros de trabajo, dada la complejidad y diferenciación de los trabajos realizados en cada uno de ellos, a dar cumplimiento a las normas dictadas al efecto sobre reserva de plazas y contratación de personal mayor de cuarenta años o minusválidos.

Art. 62. Servicio Militar.—Al personal casado que marche a prestar su Servicio Militar, le será abonada la cantidad de tres mil pesetas mensuales, mientras persista en tal situación.

Art. 63. Subnormales.—La Empresa concederá a los trabajadores con hijos subnormales, reconocidos como tales por el Instituto Nacional de Previsión, la cantidad mensual de mil quinientas pesetas.

CAPITULO VIII

Comisión Coordinadora de Representantes Sindicales

Art. 64. Comisión Coordinadora de Representantes Sindicales.—Se constituirá esta Comisión siendo integrada por un representante de cada uno de los Jurados de Empresa, un representante de Agencias y un representante por cada factoría que no tenga Jurado y los Consejeros Sociales representantes del personal.

Su misión consistirá en coordinar las relaciones entre la Dirección de Personal y los distintos centros de trabajo, a través de sus representantes, en toda clase de cuestiones sociales, informando debidamente a tal fin, sirviendo asimismo como órgano de enlace con los Consejeros Sociales representantes del personal.

Sus reuniones se efectuarán trimestralmente en la sede social de la Empresa o en la Agencia de Madrid, según convocatoria en su momento efectuada por la Dirección de Personal.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. La Comisión Paritaria, en su primera sesión, procederá a compulsar el texto del Convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» a efectos de eventual corrección de erratas.

Segunda. La Empresa facilitará la creación de cooperativas de viviendas en aquellos centros donde el personal lo solicite.

La representación social formulará un plan de préstamos para viviendas para su estudio por la Comisión Coordinadora.

Tercera. Al personal de la categoría de aspirante, pinche, aprendiz o botones, menor de dieciocho años, le serán abonados los valores que fija el Convenio a razón del 70, 80 o 50 por 100 del señalado para el personal de grado en que figure adscrito según Anexos II a y II b y para actividad normal según estén, respectivamente, dentro del tercero, segundo o primer año de ingreso en la Empresa.

Cuarta. Hasta un 10 por 100 de la plantilla de oficiales de primera del personal de taller mecánico o eléctrico de cada centro de trabajo, será encuadrado dentro del grupo V, Grado 6, previa prueba de aptitud efectuada dentro de los cuatro meses siguientes a la vigencia del Convenio. Tal porcentaje será aplicado o completado en aquellos centros de trabajo en que no lo hubiera.

ANEXO A

III Personal diario

Grupo	Grado	Salario base día	Copto. plus pto. act. habitual día	P. M. P. act. superior a la habitual
		A	B	C
1	1	460	218	709
	2		222	826
2	2	462	220	826
	3		227	887
3	2	466	216	826
	3		223	887
	4		237	914
4	3	470	224	887
	4		233	914
	5		259	952

Grupo	Grado	Salario base día	Copto. plus pto. act. habitual día	P. M. P. act. superior a la habitual
		A	B	C
5	4	477	233	914
	5		252	952
	6		275	1.002
6	4	489	245	914
	5		251	952
	6		263	1.002

ANEXO B

III Personal mensual

Grupo	Grado	Salario base mes	Copto. plus pto. act. habitual mes	P. M. P. act. superior a la habitual
		A	B	C
1	1	13.800	6.797	677
	2		7.600	738
2	2	13.911	7.489	738
	3		8.336	769
	4		9.184	808
3	3	15.052	7.195	769
	4		8.043	808
	5		9.000	848
4	4	16.193	6.902	808
	5		7.859	848
	6		8.841	848
5	7	17.334	9.817	848
	6		7.700	848
	7		8.876	848
	8		9.631	848

ANEXO C

III Personal técnico

Grupo	Grado	Salario base mes	Copto. plus pto. act. habitual mes	P. M. P. act. superior a la habitual
		A	B	C
1	1	13.800	6.797	677
	2		7.600	738
2	2	13.911	7.489	738
	3		8.336	769
	4		9.184	808
3	4	15.052	8.043	808
	5		9.000	848
4	4	16.193	6.902	808
	5		7.859	848
	6		8.841	848
5	7	17.334	9.817	848
	5		6.718	848
	6		7.700	848
	7		8.876	848

ANEXO VI (Art. 49)
CUADRO I TURNOS

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	Primera semana							Segunda semana						
Turno 1.º Noche (de las 22 a las 6 horas) ...	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D
Turno 2.º Mañana (de las 6 a las 14 horas) ...	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A
Turno 3.º Tarde (de las 14 a las 22 horas) ...	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B
Turno cero (de las 6 a las 14 horas)			D							A				
Descanso	A	D		C	B	B	B	B	B		D	C	C	C
	Tercera semana							Cuarta semana						
Turno 1.º Noche (de las 22 a las 6 horas) ...	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
Turno 2.º Mañana (de las 6 a las 14 horas) ...	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C
Turno 3.º Tarde (de las 14 a las 22 horas) ...	B	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D
Turno cero (de las 6 a las 14 horas)			B							C				
Descanso	C	B		A	D	D	D	D	D	C	B	A	A	A
	Quinta semana							Sexta semana						
Turno 1.º Noche (de las 22 a las 6 horas) ...	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D
Turno 2.º Mañana (de las 6 a las 14 horas) ...	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A
Turno 3.º Tarde (de las 14 a las 22 horas) ...	D	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B
Turno cero (de las 6 a las 14 horas)			D							A				
Descanso		D		C	B	B	B	B	B	A	D	C	C	C
	Séptima semana							Octava semana						
Turno 1.º Noche (de las 22 a las 6 horas) ...	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B
Turno 2.º Mañana (de las 6 a las 14 horas) ...	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C
Turno 3.º Tarde (de las 14 a las 22 horas) ...	B		C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D
Turno cero (de las 6 a las 14 horas)			B							C				
Descanso		B		A	D	D	D	D	D	C	B	A	A	A

(ANEXO A) ANEXO VII

Personal diario

VALOR UNITARIO DOS PRIMERAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Horario normal

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	187	193	200	212	225	238	250	263
	2	188	194	201	213	226	239	251	264
2	2	188	194	201	213	226	239	252	264
	3	190	196	203	215	228	241	254	266
3	2	188	194	201	214	227	239	252	265
	3	190	196	203	216	229	241	254	267
	4	194	200	207	220	232	245	258	271
4	3	191	198	204	217	230	243	256	269
	4	194	200	207	220	233	246	259	272
	5	201	207	214	227	240	253	266	279
5	4	196	202	209	222	235	248	262	275
	5	201	208	214	227	240	254	267	280
	6	207	214	221	234	247	260	273	286
6	4	204	209	216	229	243	256	270	283
	5	202	211	218	231	244	258	271	285
	6	207	214	221	234	248	261	275	288

(ANEXOS B y C) ANEXO VII

Personal mensual

VALOR UNITARIO DOS PRIMERAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Horario normal

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	187	193	200	212	225	237	250	262
	2	194	201	207	220	232	245	257	270
2	2	194	201	207	220	232	245	258	270
	3	202	208	215	227	240	253	265	278
	4	210	216	223	235	248	260	273	286
3	3	202	209	216	230	243	257	271	284
	4	210	217	224	237	251	265	278	292
	5	219	225	232	246	260	273	287	301
4	4	210	217	225	239	254	269	283	298
	5	219	226	233	248	263	277	292	307
	6	227	235	242	257	272	286	301	316
	7	236	244	251	266	281	295	310	325
5	5	219	226	234	250	266	282	297	313
	6	227	235	243	259	275	291	306	322
	7	236	244	252	268	284	299	315	331
	8	245	253	261	277	292	308	324	340

(ANEXO A) ANEXO VII

Personal diario

VALOR UNITARIO DOS PRIMERAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Horario turno y siempre de noche

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	207	214	220	233	245	258	271	284
	2	209	215	221	234	247	259	272	285
2	2	209	215	221	234	247	260	272	285
	3	211	217	223	236	249	262	274	287

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
3	2	209	215	221	234	247	260	273	286
	3	211	217	224	236	249	263	275	288
	4	213	221	228	241	253	268	279	292
4	3	212	219	225	238	251	264	277	290
	4	215	221	228	241	254	267	280	293
	5	223	229	236	248	262	274	287	300
5	4	217	224	230	243	256	270	283	296
	5	223	229	236	249	262	275	288	302
	6	229	235	243	255	265	282	295	305
6	4	224	231	238	251	265	278	292	305
	5	226	233	239	253	266	280	293	307
	6	229	233	243	256	270	283	297	310

(ANEXOS B y C) ANEXO VII

Personal mensual

VALOR UNITARIO DOS PRIMERAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Horario turno y siempre de noche

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	208	214	220	233	245	258	271	283
	2	216	222	228	241	253	266	278	291
2	2	216	222	228	241	254	266	279	292
	3	224	230	237	249	262	275	287	300
	4	232	239	245	258	270	283	296	308
3	3	224	231	238	251	265	279	292	306
	4	232	239	246	260	273	287	301	314
	5	242	249	255	269	283	297	310	324
4	4	232	240	247	262	277	291	306	321
	5	242	249	257	271	286	301	315	330
	6	251	259	268	281	296	310	325	340
	7	261	268	278	291	305	320	335	349
5	5	242	250	258	273	289	305	321	336
	6	251	259	267	283	299	315	330	346
	7	261	269	277	293	308	324	340	356
	8	270	278	286	302	318	334	349	365

(ANEXO A) ANEXO VIII

Personal diario

VALOR TERCERAS HORAS EXTRAS Y SIGUIENTES Y FESTIVAS

Horario normal

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	209	216	224	238	252	266	280	295
	2	211	218	225	239	253	267	282	296
2	2	211	218	225	239	253	268	282	296
	3	213	220	227	241	256	270	284	298
3	2	211	218	225	239	254	268	283	297
	3	217	224	227	242	256	270	285	299
	4	217	224	232	246	260	275	289	304
4	3	214	222	229	243	258	272	287	301
	4	217	224	232	246	261	275	290	304
	5	225	232	240	254	269	283	298	312
5	4	219	227	234	249	263	278	293	308
	5	225	233	240	255	269	284	299	314
	6	232	240	247	262	276	291	306	321
6	4	227	234	242	257	272	287	302	317
	5	229	236	244	259	274	289	304	319
	6	232	240	247	262	278	293	308	323

(ANEXOS B y C) ANEXO VIII

Personal mensual

VALOR UNITARIO TERCERAS HORAS Y SIGUIENTES Y FESTIVAS

Horario normal

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	210	217	224	238	252	266	280	294
	2	218	225	232	246	260	274	288	302
2	2	218	225	232	246	260	274	289	303
	3	226	233	241	255	269	283	297	311
	4	235	242	249	263	278	292	306	320
3	3	226	234	242	257	272	288	303	318
	4	235	243	250	266	281	296	312	327
	5	245	252	260	275	291	306	321	337
4	4	235	243	252	268	284	301	317	334
	5	245	253	261	278	294	311	327	344
	6	255	263	271	288	304	321	337	354
	7	265	273	281	298	314	331	347	364
5	5	245	254	262	280	298	315	333	351
	6	255	264	272	290	308	325	343	361
	7	265	274	282	300	318	335	353	371
	8	274	283	292	310	327	345	363	380

(ANEXO A) ANEXO VIII

Personal diario

VALOR UNITARIO TERCERAS HORAS EXTRAS Y SIGUIENTES Y FESTIVAS

Horario turno y siempre de noche

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	232	239	247	261	275	289	303	318
	2	234	241	248	262	276	290	305	319
2	2	235	241	248	262	276	291	305	319
	3	236	243	250	265	279	293	307	322
3	2	234	241	248	262	277	291	306	320
	3	238	243	250	265	279	294	308	322
	4	241	248	255	269	284	298	313	327
4	3	238	245	252	267	281	296	310	325
	4	241	248	255	270	284	299	313	328
	5	249	257	264	278	293	307	322	336
5	4	243	250	258	272	287	302	317	331
	5	249	257	264	279	294	308	323	338
	6	257	264	272	287	301	316	331	345
6	4	251	259	266	281	296	311	327	342
	5	253	261	268	283	298	313	329	344
	6	257	265	272	287	302	317	333	348

(ANEXOS B y C) ANEXO VIII

Personal mensual

VALOR UNITARIO TERCERAS HORAS EXTRAS Y SIGUIENTES Y FESTIVAS

Horario turno y siempre de noche

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
1	1	233	240	247	261	275	289	303	317
	2	242	249	256	270	284	298	312	326
2	2	242	249	256	270	284	298	312	326
	3	251	258	265	279	293	308	322	336
	4	260	267	274	289	303	317	331	345
3	3	251	259	266	282	297	312	328	343
	4	260	268	276	291	306	322	337	352
	5	271	278	286	301	317	332	347	363

Grupo	Grado	0 %	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
4	4	266	269	277	293	310	326	343	359
	5	271	276	287	304	320	337	353	370
	6	282	290	298	315	331	348	364	381
	7	292	301	309	325	342	358	375	391
5	5	271	280	288	306	324	341	359	377
	6	282	290	299	317	335	352	370	387
	7	292	301	310	328	345	363	381	398
	8	303	312	321	338	356	373	391	409

MINISTERIO DE INDUSTRIA

10545

ORDEN de 14 de abril de 1977 por la que se modifica la de 21 de diciembre de 1974 que reguló el acceso de los funcionarios de carrera del Organismo autónomo Junta de Energía Nuclear a plazas de nivel superior.

Ilmos. Sres.: La Orden de 21 de diciembre de 1974, por la que se dictan normas para acceso de los funcionarios de carrera de la Junta de Energía Nuclear a escalas de nivel superior, no consideró la existencia bajo un mismo nivel, de diferentes coeficientes, tal como sucede con las categorías A-1, A-2, A-3 y A-4, coeficientadas las dos primeras, A-1 y A-2, con 1,7, y las dos últimas, A-3 y A-4, con 1,9, laguna legal que es preciso salvar, de conformidad con lo establecido en el apartado segundo del artículo octavo del Decreto 2043/1971, de 23 de julio, con ánimo de evitar diferencias de trato no justificadas.

Con objeto de sostayar esta omisión, se hace necesario promulgar una nueva Orden ministerial modificando la de 21 de diciembre de 1974.

A tal fin, este Ministerio, previos los informes preceptivos y la aprobación de la Presidencia del Gobierno, ha tenido a bien disponer:

Artículo único.—La disposición primera de la Orden de este Ministerio de fecha 21 de diciembre de 1974, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» de 17 de enero de 1975, por la que se dictan normas para el acceso de los funcionarios de carrera de la Junta de Energía Nuclear a plazas vacantes de nivel superior, queda redactada de la siguiente forma:

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo octavo, dos, del Decreto 2043/1971, de 23 de julio, podrá cubrirse hasta el 50 por 100 de las vacantes existentes en las distintas escalas, plantillas o grupos de plazas de la Junta de Energía Nuclear, mediante concurso-oposición restringido entre funcionarios de carrera del Organismo, pertenecientes a otras de diferentes especialidad o inferior nivel, siempre que se encuentren en posesión del título académico requerido para el acceso de las vacantes de que se trate y acrediten en las pruebas selectivas correspondientes la capacidad necesaria.

No obstante lo anterior, para acceder a escalas de nivel y carácter administrativo en las que se exija título de Bachiller Superior o equivalente podrán concurrir también los funcionarios auxiliares administrativos que cuenten con más de diez años de servicios efectivos como funcionarios de carrera en el propio Organismo, aun cuando no posean aquella titulación.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a VV. II. muchos años.
Madrid, 14 de abril de 1977.

PEREZ DE BRICIO

Ilmos. Sres. Subsecretario del Ministerio de Industria y Presidente de la Junta de Energía Nuclear.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

10546

ORDEN de 17 de marzo de 1977 por la que se aprueba el plan de mejoras territoriales y obras de la zona de concentración parcelaria de Jirueque (Guadalajara).

Ilmos. Sres.: Por Decreto de 15 de marzo de 1973 se declaró de utilidad pública la ordenación de las explotaciones agrarias de la comarca de Alto Henares. Por Orden ministerial de 18

de mayo de 1974 se acordó la realización de la concentración parcelaria de la zona de Jirueque (Guadalajara).

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 82 y 129 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario ha redactado y somete a la aprobación de este Ministerio el plan de mejoras territoriales y obras de la zona de Jirueque (Guadalajara), que se refiere a las obras de red de caminos y red de saneamiento. Examinado el referido plan, este Ministerio considera que las obras en él incluidas han sido debidamente clasificadas en los grupos que determina el artículo 61, de acuerdo con lo especificado en el artículo 62 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973.

En su virtud, este Ministerio se ha servido disponer:

Primero.—Se aprueba el plan de mejoras territoriales y obras, redactado por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, para la zona de Jirueque (Guadalajara), cuya concentración parcelaria fue acordada por Orden de 18 de mayo de 1974, según lo establecido en el Decreto de actuación del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario en la comarca de Alto Henares, de fecha 15 de marzo de 1973.

Segundo.—De acuerdo con el artículo 62 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, se considera que las obras de red de caminos y red de saneamiento quedan clasificadas de interés general en el grupo a) del artículo 61 de dicha Ley.

Tercero.—Las obras deberán iniciarse antes de que terminen los trabajos de concentración parcelaria o en el plazo que para la solicitud de beneficios señala el Decreto de actuación del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario de la comarca de Alto Henares, de fecha 15 de marzo de 1973.

Cuarto.—Por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario se dictarán las normas pertinentes para la mejor aplicación de cuanto se dispone en la presente Orden.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 17 de marzo de 1977.

ABRIL MARTORELL

Ilmos. Sres. Subsecretario de este Departamento y Presidente del Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario.

10547

ORDEN de 17 de marzo de 1977 por la que se aprueba el plan de mejoras territoriales y obras de la zona de concentración parcelaria de Garrigolas (Gerona).

Ilmos. Sres.: Por Decreto de 25 de abril de 1975 se declaró de utilidad pública la concentración parcelaria de la zona de Garrigolas (Gerona).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario ha redactado y somete a la aprobación de este Ministerio el plan de mejoras territoriales y obras de la zona de Garrigolas (Gerona), que se refiere a las obras de red de caminos. Examinado el referido plan, este Ministerio considera que las obras en él incluidas han sido debidamente clasificadas en los grupos que determina el artículo 61, de acuerdo con lo establecido en el artículo 62 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973.

En su virtud, este Ministerio se ha servido disponer:

Primero.—Se aprueba el plan de mejoras territoriales y obras, redactado por el Instituto Nacional de Reforma y Desarrollo Agrario, para la zona de concentración parcelaria de Garrigolas (Gerona), declarada de utilidad pública por Decreto de 25 de abril de 1975.

Segundo.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 62 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario de 12 de enero de 1973, se considera que las obras de red de caminos quedan clasificadas de interés general en el grupo a) del artículo 61 de dicha Ley.