

ANEXO NUMERO 3

Categoría profesional	Salario base	Complemento personal			Total retribución mensual
		Mes de 28 días	Mes de 30 días	Mes de 31 días	
<i>Aprendices</i>					
Aprendiz de primer año	332	3.470	2.806	2.474	12.766
Aprendiz de segundo año	353	5.031	4.325	3.972	14.915
Aprendiz de tercer año	488	6.298	5.322	4.834	19.962
Aprendiz de cuarto año	642	7.679	6.395	5.753	25.655

19685

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima Electro-Mica» y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «S. A. Electro-Mica» y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 11 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del ilustrísimo señor Delegado provincial de Trabajo de Barcelona adjuntando el expresado Convenio Colectivo, que fue firmado por las partes el día 25 de abril de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora designada, solicitándose la pertinente homologación y acompañándose el texto del mismo y la documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación, con excepción de las de plazo ya que, habida cuenta de las condiciones salariales impuestas por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y de conformidad con lo que dispone el artículo 3.º 2, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos, se comunicó a la Empresa y a los representantes sociales de la misma la suspensión del plazo legal que para la homologación de los Convenios se determina en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre;

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

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como a los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Sociedad Anónima Electro-Mica» y sus trabajadores, suscrito el día 25 de abril de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos establecidos en el artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número dos de igual artículo y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

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

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno en la vía administrativa, por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 4 de julio de 1979.—El Director general de Trabajo, José Miguel de Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ANONIMA ELECTRO-MICA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Definición.*—El presente Convenio afectará a todos los empleados que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa «S. A. Electro-Mica»,

siendo suficiente su vinculación a la misma mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidos de las condiciones pactadas los altos cargos de Dirección, Directores regionales y Jefaturas de Departamento.

Art. 2.º—*Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor desde el día 1 de enero de 1979, una vez haya sido homologado por la autoridad laboral.

Art. 3.º *Duración.*—La duración de este Convenio queda fijada hasta el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes, económica o social, podrá pedir, en la forma legalmente establecida, la rescisión o revisión del presente Convenio, con tres meses de antelación a su vencimiento.

Art. 5.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales más beneficiosas de cualquier clase. Respecto a las económicas, serán computadas en su conjunto.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Norma general.*—En materia de organización del trabajo, la Dirección de la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, especialmente las derivadas del texto de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 7.º *Relaciones en el trabajo.*—Todo personal al servicio de la Empresa deberá guardar la debida disciplina, obediencia y respeto mutuo en el trabajo.

Art. 8.º *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La determinación de los sistemas de organización o medición del trabajo, encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigidos, según se estime aconsejable dadas las necesidades generales de la Empresa o las específicas de un determinado Departamento, Sección o puesto de trabajo.

b) La adjudicación de las tareas y elementos precisos para la saturación de los puestos de trabajo, al objeto de conseguir el máximo rendimiento.

c) La fijación de normas de calidad y técnicas de trabajo, así como el comportamiento para todo el personal que por razón del mismo se relacione con el exterior.

d) La exigencia del buen uso y trato responsable de la maquinaria, mobiliario, útiles y mantenimiento de los vehículos encomendados al personal.

e) El cambio de puestos de trabajo y la redistribución del personal, dentro del mismo centro laboral, se efectuará siempre por exigencias de la organización de trabajo, sin que ello pueda representar disminución alguna de su salario contractual, ni de categoría. En tal caso, el empleado afectado quedará sujeta al horario de trabajo que se practique en su nuevo destino, siempre que ello no suponga un perjuicio para la formación profesional o la dignidad del obrero y el cambio sea justificado por conveniencias de la producción.

f) El mantenimiento del orden y disciplina de trabajo, dentro del recinto de la Empresa, aun en los casos de disconformidad de los empleados, expresada a través de los representantes de los trabajadores, en espera de la resolución de los órganos a quienes corresponda.

g) El establecimiento de incentivos totales o parciales, en lo que respecta a los puestos o Secciones de trabajo.

h) Decidir, en la fiesta de cumpleaños, el conceder cuatro horas festivas (si coincide en día hábil de trabajo) que tradicionalmente concede la Empresa, o bien abonar, a cambio de trabajar éstas, el importe de las mismas a precio normal, cuando dicho trabajo se efectúe a petición del productor o su importe al primer precio extra, cuando el mencionado trabajo se efectúe por necesidades o conveniencias de la Empresa.

Art. 9.º *Obligaciones de la Empresa.*—Son obligaciones de la Empresa:

a) Informar a los representantes de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general en la organiza-

ción del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

b) Tener a disposición de los empleados la especificación de las tareas asignadas a cada categoría y puesto de trabajo.

c) Establecer y redactar las fórmulas para los cálculos de salario en forma clara y sencilla, conforme a las disposiciones que regulan la materia.

d) Estimular toda iniciativa de cualquier empleado encaminada a mejorar y perfeccionar la rentabilidad en su puesto de trabajo.

e) Evitar que se produzcan en la Empresa abusos de autoridad en todos sus niveles.

Art. 10. *Clasificación de los puestos de trabajo.*—La clasificación de los respectivos puestos de trabajo figuran en el anexo número 1.

Art. 11. *Trabajos de categoría superior.*—Cuando a un empleado se le pasa a un puesto de categoría superior y permanezca en él durante tres meses consecutivos, le quedará consolidada la misma, percibiendo desde el primer día el salario correspondiente a la nueva categoría, aunque no llegara a consolidarse. No obstante, no quedará consolidada la nueva categoría cuando se trate de suplir ausencias por servicio militar, enfermedades y accidentes, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Queda exceptuado el personal de mando, cuyo período de formación será convenido entre el interesado y la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Movimiento de personal

Art. 12. *Ingresos, periodos de prueba y ascensos.*—Los ingresos de personal del exterior se realizarán, como norma general, en las categorías inferiores de cada grupo profesional, salvo aquellas vacantes que se produzcan en puestos de mando o para cuyo ejercicio se exija una singular confianza y responsabilidad, que serán cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, bien con personal de la plantilla, o bien con personas del exterior.

Las vacantes en los puestos de Ordenanzas, Porteros y Vigilantes, atendiendo sus especiales características, serán asimismo cubiertas directamente por la Dirección de la Empresa, procurando ésta reservar las mismas para aquellas personas de la plantilla cuya capacidad de trabajo haya disminuido por accidente, enfermedad u otras causas, sin perjuicio de tener en cuenta las disposiciones legales.

Los ingresos de personal se realizarán a prueba, fijándose ésta en la siguiente duración:

Personal técnico: Seis meses.

Peones y especialistas: Quince días.

Resto de personal: Dos meses.

Durante el transcurso del período de prueba, cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que pueda exigirse ningún tipo de indemnización por la mencionada rescisión.

La situación de incapacidad laboral transitoria autoriza a interrumpir el período de prueba, siempre que se produzca acuerdo por escrito en el contrato de trabajo.

Durante dicho período el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional o al puesto que desempeñe, como si fuera de plantilla, pero cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión de lugar a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, salvo aquellas que correspondan a puestos para los que anteriormente se ha indicado el derecho de la Dirección a ser cubiertos directamente por ésta, se cubrirán mediante concurso-oposición entre su propio personal, en primera instancia. De no existir personal adecuado, podrá recurrirse al exterior. Los concursos-oposición se realizarán mediante pruebas de aptitud que establecerá la Dirección de la Empresa, con información a los representantes de los trabajadores. Para calificar dichas pruebas se nombrará, en cada caso, una Comisión de dictamen compuesto por el Jefe laboral correspondiente, el Jefe del Departamento de Personal y dos miembros de la representación social.

Quando un empleado lleve cinco años consecutivos de Auxiliar administrativo, pasará, automáticamente, a Oficial de segunda administrativo.

Art. 13. *Ceses y plazos de preaviso.*—Los productores que deseen cesar en el servicio de la Empresa deberán dar los siguientes plazos de preaviso.

Obreros: Quince días.

Subalternos: Quince días.

Administrativos: Un mes.

Jefe administrativo: Dos meses.

Técnicos: Dos meses.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose retraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 14. *Retribución.*—Las retribuciones se componen de un salario base y de un plus convenio. Además, la Empresa podrá conceder un plus voluntario a cualesquiera de sus productores que considere merecedores de ello, plus que podrá ser regularizado «ad personam» en posibles cambios de categoría que puedan producirse.

Art. 15. *Salario base.*—Se considera salario base el que figura como tal en el anexo número 1, significándose que este salario base no tiene relación alguna, por ningún concepto, con el llamado salario base de la Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.

Art. 16. *Plus convenio.*—Se conceptuará como plus convenio la cantidad que como tal figura en el anexo número 1, la cual también se percibirá en período de vacaciones.

Art. 17. *Extensión del plus convenio.*—Este plus convenio compensa y comprende, de manera especial, los siguientes conceptos:

a) El plus transporte, regulado por Orden ministerial de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones concordantes.

b) El plus de distancia, regulado por las Ordenes ministeriales de 10 de febrero de 1958 y 4 de junio de 1958.

Art. 18. *Horas extraordinarias.*—En el anexo número 2 del presente convenio, se detallan los recargos que se establecen para las horas extraordinarias, así como los conceptos salariales computables a todos los efectos.

Art. 19. *Vinculación a la Empresa (trienios).*—El plus o premio de antigüedad en la Empresa queda fijado en la cuantía que para cada una de las respectivas categorías se señala en el anexo número 3.

En relación a dicha cuantía, el personal que percibiera en la actualidad cantidades superiores por el concepto de antigüedad, la diferencia existente a su favor le quedará consolidada como plus voluntario no absorbible.

Art. 20. *Gratificaciones extraordinarias.*—El personal de «S. A. Electro-Mica» percibirá cada año cuatro gratificaciones extraordinarias, haciéndose constar a los efectos de aclaración, equiparación y tenida en cuenta que las dos gratificaciones extraordinarias no oficiales, como son las de marzo y octubre, no representen concesión ni mejora alguna de la Empresa, por haberse formado sus importes a base de desglosar las cantidades precisas de los sueldos anuales de cada empleado, convirtiéndolos en dieciséis mensualidades.

Dichas gratificaciones se abonarán dentro de la primera quincena de marzo, 18 de julio, primera quincena de octubre y Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad, entendiéndose como tal el sueldo base, el plus convenio, el plus voluntario y la antigüedad, cuando los haya.

La liquidación de estas gratificaciones se efectuará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la Empresa.

A efectos de prorrateo, se considerará que la gratificación de marzo corresponde al primer trimestre, la de 18 de julio al segundo trimestre, la de octubre al tercer trimestre y la de Navidad al cuarto trimestre.

Art. 21. *Redondeo devengos.*—La Empresa abonará a sus empleados los sueldos de modo que el total carezca de fracción de pesetas, que se redondeará por exceso, en favor de los mismos.

Art. 22. *Servicio militar.*—El personal que esté prestando el servicio militar percibirá las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad.

Art. 23. *Salario de vacaciones.*—Durante el período de las vacaciones anuales reglamentarias, los empleados de «Sociedad Anónima, Electro-Mica», además del sueldo fijo y antigüedad, percibirán, en concepto de incentivo, el valor normal, por día prima, conforme a cada categoría.

Art. 24. *Dote por matrimonio.*—La mujer trabajadora, al contraer matrimonio, podrá optar por una de las siguientes situaciones:

1.º Continuar trabajando al servicio de la Empresa.

2.º Quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año y no superior a tres.

3.º Optar por rescindir su contrato, percibiendo en concepto de indemnización una mensualidad por año de servicio, con un límite máximo de seis mensualidades.

Art. 25. *Percepción en concepto de prima.*—La fórmula para el cálculo de la prima queda establecida en el anexo número 4 que se acompaña en el presente Convenio.

Art. 26. *Participación.*—Al finalizar el ejercicio y por todo el mes de enero siguiente, el personal afectado por este Convenio percibirá, mediante recibo aparte, en concepto de participación, la misma cantidad por capita que la resultante en la factoría

de Viladecans, condicionada a las horas de presencia, considerando como tales a estos efectos los correspondientes a enfermedades justificadas, accidentes laborales y ausencias previstas en el artículo 34 del presente Convenio.

Para el análisis de las citadas circunstancias se creará una Comisión compuesta por tres miembros representantes de los trabajadores y tres de la Empresa, siempre asesorados por el Médico de la misma.

En atención a esta modalidad de participación, los representantes de los trabajadores encarecen a todo el personal la máxima dedicación y colaboración al objeto de mejorar los índices de absentismo y de calidad del trabajo y, muy especialmente, el de rentabilidad, objetivo común que se proponen ambas partes.

A estos efectos se crea una Comisión Técnica Paritaria compuesta de dos miembros por cada una de las partes, que entenderá sobre el cumplimiento de dichos objetivos. Las horas de presencia exigibles serán, en cada caso, las correspondientes a los respectivos centros de trabajo. A estos efectos no se computarán horas extras.

El personal que causara baja en plantilla percibirá, en las mismas condiciones y fechas que el resto, la parte proporcional a sus horas de presencia en la Empresa.

Con respecto al año 1980, se estará igualmente al resultado de la negociación a realizar en el ámbito del Convenio correspondiente a dicho año.

Art. 27 *Ayuda familiar*.—En relación a la práctica y abono de la Ayuda familiar, se seguirán las normas establecidas por las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO V

Jornada laboral

Art. 28. La jornada legal de trabajo para todo el personal de la Empresa será la siguiente:

a) Personal de jornada continuada y semicontinuada: El personal que trabaje en régimen de jornada continuada y semicontinuada efectuará un total de 1.933 horas efectivas de trabajo al año, distribuidas en la forma que se establezca en los respectivos calendarios laborales que se confeccionarán al efecto.

En el calendario afecto al personal de jornada semicontinuada se reflejará el período de jornada continuada que regirá de junio a septiembre, ambos inclusive.

Este personal percibirá la cantidad de 150 pesetas en concepto de dieta, por día efectivamente trabajado, excepto en el período de jornada continuada de verano.

b) Personal de jornada partida: El personal que trabaje en régimen de jornada partida efectuará un total de 2.000 horas efectivas de trabajo al año, igualmente distribuidas en la forma que se establezca en los respectivos calendarios laborales que se confeccionarán al efecto.

c) Personal desplazado: Los empleados de aquellas Secciones que, por la naturaleza de su trabajo, hayan de efectuar desplazamientos fuera de su centro habitual, no estarán sujetos a horario determinado.

Art. 29. *Vacaciones*.—Todo el personal de la Empresa disfrutará de veinticinco días naturales de vacaciones, a excepción del personal afecto a Delegaciones comerciales, cuyo período será de treinta días naturales.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 30. *Faltas de asistencia y puntualidad*.—Con el fin de impulsar la disminución de los índices de absentismo, tan perjudiciales a la producción, se procederá de la forma siguiente:

Las faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo, además de la pérdida del salario no devengado, la pérdida de un día de plus convenio. Al registrarse la segunda falta de asistencia, dentro del mismo mes, a las deducciones indicadas se les sumará la de dos días de plus convenio, y a la tercera falta, tres días de plus convenio.

La segunda falta de puntualidad injustificada, además de la deducción de la parte correspondiente de salario, acarreará la pérdida del 25 por 100 de plus convenio de la respectiva jornada; la tercera falta de puntualidad será del 50 por 100 del plus convenio y a la cuarta y siguientes, dentro del mismo mes, la totalidad del plus convenio, todo ello con independencia de las sanciones que puedan incurrir en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica. Respecto a las sanciones referidas a faltas de puntualidad y de asistencia, se significa que será falta leve de una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

Se califican como faltas graves, las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

2.º Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola

falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

Se califican como faltas muy graves, las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco días alternos en un mismo mes.

Las faltas de asistencia sólo quedarán justificadas de mediar alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando exista permiso escrito anterior a la fecha de la ausencia.

b) Cuando se cumpla alguna de las condiciones del artículo 34 del presente Convenio.

c) Por causa de enfermedad, aportando el parte de baja de la Seguridad Social, aunque sea por un día.

Art. 31. *Abandono del trabajo*.—El abandono del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte del trabajador. Una vez transcurridos cuatro días sin perentarse al trabajo, ni justificar legalmente su falta de asistencia, causará baja en la Empresa, quedando definitivamente rescindido el contrato de trabajo.

Art. 32. *Situación de enfermedad*.—En los casos de inasistencia al trabajo debida a la situación de enfermedad, los empleados de «S. A. Electro-Mica» deberán comunicarlo al Departamento de Personal, dentro de las primeras horas hábiles de la jornada de trabajo inmediata.

Art. 33. *Prendas de trabajo*.—La Empresa dotará al personal de las prendas adecuadas a su función, fijando modelo, color, número y períodos de vida, siendo obligatorio su uso durante el desempeño de su cometido, cuidando, al propio tiempo, del buen estado y limpieza de las mismas.

CAPITULO VII

Permisos, reuniones y salidas del trabajo

Art. 34. Cualquier empleado, mediante previo aviso y fehaciente justificación, podrá faltar al trabajo en los siguientes casos:

a) Con salario y sus complementos:

1.º Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos. Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos o hijos políticos.

2.º Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

Dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

3.º Un día natural en caso de matrimonio de hijos, o hermanos, o traslado de su domicilio habitual.

4.º Diez días naturales en caso de matrimonio. El personal que pertenezca a la Empresa con antigüedad de ocho o más años podrá disfrutar otro permiso de siete a diez días, a juicio de la Empresa.

El personal de antigüedad inferior a los ocho años podrá solicitar un permiso particular de hasta diez días por matrimonio, sin derecho a remuneración.

5.º Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

6.º En tanto subsista la actual legislación, el tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y/o subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos, en el período de un mes.

7.º Por el tiempo indispensable en caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público (siempre con previa citación), servicio militar, Ayuntamiento, Magistratura, etc.

b) Sin salario y sin complementos:

1.º Por el tiempo necesario en caso de asistencia médica, autorizado por nuestro servicio Médico de A. T. S., y no medie comprobante de prescripción facultativa.

2.º El resto de salidas particulares que con carácter extraordinario se concedan, debiéndose justificar siempre documentalmente.

Art. 35. En tanto subsista la actual legislación, las reuniones de los representantes de los trabajadores, salvo emergencias imprevisibles, se celebrarán una sola vez al mes durante el horario de trabajo. Se autorizará también, durante el horario de trabajo, una sola reunión previa, la cual tendrá efecto en el día y hora que señale la Dirección.

Art. 36. *Excedencias*.—Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Relaciones Laborales y a la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

CAPITULO VIII

Atenciones sociales

Art. 37. *Becas de estudio*.—La Empresa dispone de un fondo de becas para empleados, cuya administración viene regulada por la Comisión Mixta prevista en el Reglamento existente a tal efecto.

CAPITULO IX

Comisión de Inspección y Vigilancia

Art. 38. Se crea una Comisión Paritaria de Inspección y Vigilancia de este Convenio, formada por dos Vocales económicos y dos sociales. En caso de existir disparidad de criterios entre ambas partes, se someterán a la decisión de la autoridad laboral correspondiente.

CAPITULO X

Normas supletorias

Art. 39. Tendrán efectos de aplicación, como normas supletorias, todas las disposiciones de carácter general, especialmente la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la Ley de Relaciones Laborales y demás disposiciones de carácter social.

ANEXO NUMERO 1

TABLA SALARIAL, VALORES MENSUALES

Categorías	Base convenio	Plus convenio	Total
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Jefe 2.º administrativo	19.210	25.140	44.350
Oficial 1.º administrativo	19.210	19.351	38.561
Oficial 2.º administrativo	19.210	16.513	35.723
Auxiliar administrativo	19.210	12.203	31.413
Aspirante Adm. 17 años	13.580	9.527	23.087
Aspirante Adm. 18 años	12.430	8.834	21.284
Agentes de Ventas	19.210	19.351	38.561
Delineante Proyectista	19.210	18.911	38.121
Delineante 1.º	19.210	18.911	38.121
Analista Ordenador	19.210	25.140	44.350
Programador Ordenador	19.210	19.351	38.561
Operador Ordenador	19.210	18.911	38.121
Perforista	19.210	15.493	34.703
Jefe Almacén	19.210	16.845	36.055
Oficial 1.º Almacén	19.210	14.246	33.456
Mozo o Peón	19.210	13.564	32.774
Chófer	19.210	14.018	33.228
Cobrador	19.210	14.018	33.228
Ordenanza	19.210	13.564	32.774
Telefonista Recepcionista	19.210	16.513	35.723
Demostradora	19.210	12.203	31.413

NOTA.—Todas las retribuciones se consideran brutas, debiendo deducir los Impuestos de la Seguridad Social y las retenciones a cuenta del Impuesto de la Renta.

ANEXO NUMERO 2

HORAS EXTRAORDINARIAS

1.º Las horas extraordinarias que se trabajan en día laborable, de seis a veintidós horas, se abonarán las dos primeras con un recargo del 50 por 100 y las sucesivas con un recargo del 60 por 100.

2.º Las horas extraordinarias que se trabajen de veintidós a seis horas por actividades especiales, debidamente justificadas, se abonarán con un recargo del 100 por 100.

3.º Las horas extraordinarias que se trabajen en días festivos se abonarán con un recargo del 60 por 100.

Para el cálculo del salario-horas, a efectos del pago de las horas extraordinarias, se dividirá la suma de los conceptos salariales de base de Convenio, compensación, plus convenio, plus voluntario (si lo hay) y pagas extras, correspondientes a la semana de cada empleado, por el número de horas de promedio semanal (equivalente a las horas de trabajo efectivo pactadas en este Convenio), y al cociente que resulte se le aplicará el recargo correspondiente, citado en los tres primeros puntos.

Además, a cada hora extraordinaria se le incrementará el importe correspondiente de prima a la producción.

ANEXO NUMERO 3

VALOR ANTIGUIDADES

Tarifas

Categorías	Valor mensual — Pesetas
Jefe segunda administrativo	579
Oficial primera administrativo	527
Oficial segunda administrativo	489
Auxiliar administrativo	449
Agente de Ventas	527
Belineante Proyectista	579
Delineante primera	579
Analista de Ordenador	579
Programador de Ordenador	527
Operador de Ordenador	520
Perforista	468
Jefe Almacén	507
Oficial primera Almacén	455
Mozo o Peón	449
Chófer	487
Cobrador	449
Ordenanza	449
Jefe Recuperación	489
Demostradora	449

NOTA.—El personal que con anterioridad a 1 de enero de 1977 tenga reconocidas cantidades superiores, por antigüedad, a las que figuran en esta tabla, las diferencias existentes se respetarán pasándolas a plus voluntario, no absorbible.

ANEXO NUMERO 4

FORMULA PARA EL CALCULO DE LA PRIMA

Prima indirecta

$$\text{Prima} = P \times 0,43 \times V_p \times F_f \times F_e$$

P = Presencia en horas

0,43 = Factor actividad

V_p = Valor 100 puntos

F_f = Factor facturación = 1

Límites $\left\{ \begin{matrix} 1,05 \\ 0,95 \end{matrix} \right.$

F_e = Factor errores = 1

Deducción = 0,02 por cada error

Facturación mensual

$$F_f = \frac{\text{Facturación mensual}}{\text{Facturación media prevista}}$$

19686

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologan los Acuerdos Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Westinghouse, S. A.», y sus trabajadores.

Vistos los Acuerdos Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial, de la Empresa «Westinghouse, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 24 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General escrito de la representación legal de la referida Empresa, en solicitud de que se homologasen los acuerdos concluidos por el Comité Intercentros y la representación de la Empresa en la fase previa a la negociación de los Convenios Colectivos de 1979, que fueron suscritos por las partes el día 27 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión designada al efecto, y que afecta a los centros de Madrid (fábrica), equipo de mantenimiento del Metro y taller de Gijón, y sus trabajadores, acompañándose la documentación y los informes complementarios;

Resultando que por estar dichos acuerdos comprendidos en la circunstancia segunda del artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, se dio cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º 2 del mismo texto legal y con suspensión del plazo fijado para la homologación, los citados acuerdos fueron elevados con el informe de esta Dirección General a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, habiendo merecido la conformidad favorable del citado Organismo en la reunión celebrada el día 2 de julio de 1979;

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han adoptado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de Trabajo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer de la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo