

Horas de diez a once: Parcelas 1 a 10.  
Horas de once a doce: Parcelas 11 a 20.  
Horas de doce a trece: Parcelas 21 a 30.  
Horas de trece a catorce: Parcelas 31 al final.

Valencia, 29 de junio de 1984.—El Ingeniero Jefe, P. D. el Ingeniero Jefe de la División de Construcción, E. Labradero.—9.170-E.

**15474** *RESOLUCION adicional de 29 de junio de 1984, de la Dirección Provincial de La Rioja, por la que se señala fecha para el levantamiento del acta previa a la ocupación de la finca número 17.1, propiedad de «Calzados Menso, S. A.», y derechos afectados por las obras del proyecto «7-LO-283. Variante Circunvalación Este de Logroño. CN-111, de Medinaceli a Pamplona y San Sebastián. puntos kilométricos 334 al 337. Tramo: Logroño».*

Acordado en Consejo de Ministros de 4 de diciembre de 1980 la declaración de urgencia de la ocupación de los bienes afectados de expropiación con motivo de las obras del proyecto mencionado, esta Dirección Provincial ha resuelto la incoación del expediente de expropiación forzosa, señalando el día 17 de julio de 1984, a las doce horas, en el Ayuntamiento de Logroño (La Rioja), para proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación de la finca número 17.1 y derechos afectados, sin perjuicio de trasladarse al terreno en caso necesario, a solicitud del interesado.

Logroño, 29 de junio de 1984.—El Director provincial accidental.—9.087-E.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**15475** *RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso administrativo interpuesto por RENFE.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 22 de septiembre de 1982 por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso administrativo número 1126/80, promovido por RENFE, sobre clasificación profesional, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que con estimación del recurso interpuesto por RENFE contra las resoluciones de la Delegación de Trabajo de Madrid de 2 de marzo de 1980, confirmada en alzada por la de la Dirección General de Trabajo de 10 de julio de 1980, sobre clasificación profesional de don Antonio Uceda Benito, debemos anular y anulamos dichas resoluciones, por su disconformidad a derecho, sin costas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza

**15476** *RESOLUCION de 10 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo entre el día 20 de marzo y 17 de abril de 1984, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 1 de marzo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2. del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco Jose García Zapata.

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

### CAPITULO I

#### Disposiciones Generales

#### SECCION 1.ª - OBJETO Y ALCANCE DE APLICACION

Artículo 1.º.- El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre COMPAÑIA ROCA-RADIADORES, S.A. y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, excepto el personal de las categorías de Titulados Superiores y de Grado Medio Jefes de 1.ª, Jefes de 2.ª, Delegados Comerciales, Jefes de Taller, Oficiales Administrativos y Técnicos de Primera Especial.

Artículo 2.º.- Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene establecidos en el territorio español.

#### SECCION 2.ª - VIGENCIA

Artículo 3.º.- El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos se reintroducen al 1.º de Enero de 1984. El seguro de accidentes desde que la entidad aseguradora asuma el riesgo.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de Diciembre de 1985, exceptuando los aspectos con contenido económico, reseñados en los ARTÍCULOS N.ºS. 1, 2, 3, 4, 5 y disposición adicional 2.ª.- así como la duración de la jornada anual, que permanecerán inalterables hasta el 31 de Diciembre de 1984 debiendo, a partir de esa fecha, procederse a la revisión de sus cuantías.

#### SECCION 3.ª - PRORROGA

Artículo 4.º.- El Convenio se prorrogará de año en año, de no existir denuncia y previsto de cualquiera de las partes contratantes con la antelación mínima de un mes a la fecha de su extinción.

Una vez denunciado el Convenio mantendrá su vigor hasta tanto no se logre nuevo acuerdo expreso.

#### SECCION 4.ª - COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 5.º.- 1.º. Las retribuciones que se establecen en este Convenio compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo o que se establecieron durante su vigencia cualquiera que sea su naturaleza u origen.

2.º. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, variando éstas estrictamente "ad personam".

#### SECCION 5.ª - VINCULACION A LA TOTALIDAD Y CARÁCTER DEL CONVENIO

Artículo 6.º.- En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, remita a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquiera variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconstruirse su contenido.

Artículo 70.- La aplicación del presente Convenio de Empresa incluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

La Ordenanza Laboral Siderometalúrgica (Orden de 29.7.70 B.O.E. del 28/8 y modificación por Orden de 20.7.74 - B.O.E. del 31) continuará siendo de aplicación como derecho supletorio sólo en lo no previsto en el Texto y Anexos de este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del Trabajo

#### SECCIÓN 1ª.- NORMA GENERAL

Artículo 80.- La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de La Empresa corresponde a La Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

#### SECCIÓN 2ª.- FACULTADES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 90.- Son facultades de La Dirección de La Empresa:

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

2ª. La exigencia de los rendimientos mínimos, y de los habituales del trabajador en cada puesto de trabajo.

3ª. La determinación de los métodos de trabajo encaminados a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

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

5ª. La exigencia de índices de desperdicios, pérdidas y calidad, admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

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

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

8ª. La realización, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillajes.

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

#### SECCIÓN 3ª.- OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE EMPRESA

Artículo 100.- Son obligaciones de La Dirección de La Empresa:

1ª. Informar a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo.

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

3ª. Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario en forma clara y sencilla.

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

5ª. Fomentar planes de formación profesional en la medida de las necesidades de cada Centro.

#### SECCIÓN 4ª.- SISTEMA DE TRABAJO MEDIDO

Artículo 110.- El Sistema de trabajo medido es el Bedaux y corresponde su aplicación a las Direcciones de los respectivos Centros de Trabajo asistidas por las Oficinas de Métodos y Tiempos. Las competencias que la ley reserva a la Representación de los trabajadores se ejercerán a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 120.- La medición del tiempo de trabajo se llevará a cabo mediante cualquiera de las técnicas de medición internacionalmente admitidas, siempre en unidades de tiempo Bedaux.

#### SECCIÓN 5ª.- COMISIÓN PARITARIA

Artículo 130.- La Comisión Paritaria se compondrá de cuatro miembros, dos miembros del Comité del Centro de Trabajo que ostentarán su representación y serán designados por éste, y dos por La Dirección del Centro.

De las reuniones se levantará la oportuna Acta.

A petición de los miembros procedentes del Comité la empresa les dará cursos de formación a fin de facilitar su labor en la Comisión Paritaria.

Artículo 140.- Según competencias de esta Comisión:

a/. Conocer, y emitir informe, sobre los nuevos procesos (valores-punto, grado e índice de pérdidas y calidad) así como sobre las revisiones de tiempos de los trabajos establecidos.

b/. Recibir copia de los impresos de comunicación de valores al Centro de Proceso de Datos.

c/. Recibir los listados de valores, mecanizados.

d/. Recibir las Tarifas de Trabajo y sus Anexos.

e/. Conocer las quinientas de acomodación y el premio que en su caso se aplique.

f/. Recibir de sus respectivas representaciones cuantas comunicaciones y escritos se remitan en materia de trabajo medido.

#### SECCIÓN 6ª.- REVISIONES DE TIEMPOS Y RENDIMIENTOS

Artículo 150.- Los informes a que se refiere el artículo anterior apartado a/, tendrán carácter de previos a la implantación de los valores en cuestión, estableciéndose a tal fin un plazo máximo de 10 días naturales a partir del cual La Dirección podrá ponerlos en vigor.

Artículo 160.- Todos los valores - punto establecidos en las fábricas y secciones de La Empresa serán revisados por alguno de los hechos siguientes:

- Por modificación del método operativo.
- Por modificación técnica o ambiental.
- Por error de cálculo o medición.
- Por variación de la saturación (puntos concedidos).
- Por cambio de número de trabajadores o cambio de las características del material.

Los nuevos valores se aplicarán automáticamente cumplido el término del artículo 15.

Si el valor - punto sustituye a uno provisional se abonarán con efecto retroactivo las diferencias que hubieran si son favorables al trabajador.

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

Porcentaje de disminución de los valores-puntos	Nº. de quincenas de acomodación
Hasta el 10%	2
Más del 10% hasta el 20%	3
Más del 20% hasta el 30%	4
Más del 30% hasta el 40%	5
Más del 40% hasta el 50%	6
Más del 50%	7

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

**EJEMPLO**

Supongamos nuevos valores que representen un 15% de disminución sobre los anteriores.

Quincena de acomodación = 3 quincenas  
 Actividad habitual = 80 puntos Sedaux/hora

**Puntos de acomodación**

Primera quincena = 80 X 15% = 12 puntos hora.  
 Segunda quincena = 80 X 10% = 8 puntos hora.  
 Tercera quincena = 80 X 5% = 4 puntos hora.  
 Cuarta quincena = 80 X 0% = 0 puntos hora.

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

Transcurrido el período de acomodación, a todos los trabajadores que con los nuevos valores revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión, y sigan manteniéndola durante una quincena, les será concedido un premio equivalente a la suma de las adaptaciones pagadas durante las quincenas correspondientes.

**Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior**

Suponiendo que en cada quincena se haya trabajado el mismo número de horas efectivas, que llamaremos H, el cálculo de los puntos premio, será:

Total de puntos a pagar  
 en concepto de premio = H. (horas de una quincena) X (12+8+4)  
 = H. X 24 puntos premio

Artículo 17.- Si las revisiones son originadas por haber propuesto el trabajador una mejora en el método operativo u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al trabajador según la importancia que representa la mejora.

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

**SECCION 2.- PAGO DE ACTIVIDADES**

Artículo 18.- 1º. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por el trabajo efectuado será de 80 puntos Sedaux/hora.

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

Sejarán en vigor los topes máximos de anualidades hasta 85 puntos Sedaux/hora, fijados en algunas tarjetas de trabajo.

2º. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los cronogramas de tiempo, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

3º. Los trabajos indirectos no pedidos, pasarán a tener tope 70. Aquellos trabajadores indirectos que en la actualidad se les aborran actividades superiores les retendrán con carácter funcional, mientras no se les pueda ofrecer un trabajo directo.

**SECCION 3.- DISTRIBUCION EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO**

Artículo 19.- Cualquier rendimiento inferior al habitual, deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anormalía, cuando esta justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Sedaux/hora.

**CAPITULO III**

**Regimen de Trabajo**

**SECCION 14.- HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA**

Artículo 20.- Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el período comprendido entre el 1º de Enero de 1.984 y el 31 de Diciembre de 1.984, será de mil ochocientas veinticuatro horas.

Los días de trabajo ordinario todos los días naturales del año, excepto domingos, festivos oficiales y vacaciones de Convento.

No obstante, durante 1.984, los días de trabajo efectivo para los distintos horarios serán los a continuación pactados.

	Días / año
Jornada General . . . . .	228
Jornadas especiales (B. y C.) . . . . .	235

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

	Horas trabajo efectivo diario
Horario General . . . . .	8 h.
Horarios especiales (B. y C.) . . . . .	7'75 h. (7h.45m.)

Excepto para el horario "C" los días libres resultantes, se distribuirán hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Horario "C": El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos oficiales y días libres pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos de seis días laborales y dos días festivos.

Cada período de veinticuatro días se disfrutará de un día libre adicional a fijar por el Jefe de Fábrica o Servicio de no existir acuerdo con los colectivos afectados.

Establecidos los calendarios teóricos, se conviene en que seguirá sin llevarse cuenta de días u horas de recuperación, cualquiera que sea su causa, depreciándose las diferencias que al finalizar cada año pudieran resultar a favor o en contra del trabajador, por cuanto el sistema de pago horario resuelve individualmente las posibles diferencias.

**SECCION 21.- ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS**

Artículo 21.- El establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la conjuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

Artículo 22.- Los horarios y turnos aplicables a cada trabajador son los que rigen en la Sección de destino.

**SECCION 23.- DESCANSO EN JORNADA CONTINUA O SEGUIDA**

Artículo 23.- Se conviene que en las Secciones A uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal incurrirá al trabajo para descansar entre quince y treinta minutos según el calendario de cada Centro.

En las Secciones a tres turnos, dicha interrupción será de quince minutos.

Los citados tiempos de descanso, que se adicionan a la jornada diaria, establecidos en el artículo 20, no tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni son computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

#### SECCIÓN 4a.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 24a.- La movilidad funcional podrá obedecer a las siguientes causas:

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

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

c/. No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo — que desempeña; la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades.

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

En estos supuestos se respetará el Salario Convenio del trabajador afectado por el cambio, aplicándose en cuanto a los demás complementos salariales los que rijan para el nuevo puesto.

#### SECCIÓN 5a.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 25a.- 1a. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los trabajadores.

Para los trabajos de urgente reparación, prevención de daños y fuerza mayor, en instalaciones propias y de clientes (S.A.C. y S.A.T.) será de aplicación el Arts. 35.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos de equipo en horas extraordinarias son de libre aceptación decidiendo sus componentes por mayoría. También lo son las horas extraordinarias trabajadas en inventario siempre que no se trate de trabajadores especialmente cualificados para esos trabajos en cuyo caso deberá prestarse el servicio demandado.

2a. Se consideran estructurales, las horas extraordinarias — necesarias por pedidos y períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, servicio asistencia a clientes (S.A.C. y S.A.T.) y cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate. No pueden superar los topes legales salvo que respondan a los tres supuestos del 2a. párrafo del punto-1a.

3a. Se consideran suprimidas las horas extraordinarias que no sean estructurales. A este efecto se acomodarán los horarios en la forma que — obtenga su realización.

4a. Se conviene fijar de mutuo acuerdo las cuantías de las — horas extraordinarias que se establezcan en el Anexo nº. 1.

El complemento por actividad (prima) se abonará sin incremento alguno.

Cuando sea posible podrá sustituirse el citado pago a cargo del mismo número de horas como tiempo de descanso en la jornada ordinaria, a petición del trabajador.

5a. La Dirección podrá sustituir las horas extraordinarias — por contratasiones temporales que puedan convenientemente cumplir las necesidades — previstas.

#### CAPÍTULO CUARTO

##### Sección 1a.- Descomposición de Emplazamientos

Sección 1a.- Descomposición de emplazamientos

Artículo 26a.- Se conviene expresamente simplificar los distintos conceptos salariales existentes, por lo que partiendo de la totalidad de emolumentos actuales se ha llegado al establecimiento de una nueva ordenación salarial por la que regirán en lo sucesivo.

Este capítulo económico constituye un todo indivisible, no susceptible de tratamiento o variación singularizada, por cuanto engloba todas las percepciones con carácter excluyente.

Sección 2a.- Ordenación Salarial de Empresa

Artículo 27a.- Salario Convenio.

Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 — Bedaux, para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes — conceptos retributivos:

- Salario mínimo de la categoría (Salario-hora).
- Domingos y días festivos (prorrata).
- Plusas de distancia y transporte (prorrata).
- Plusa horario de toxicidad, peligrosidad, penosidad y ambiental.
- Asignación por descanso en jornada continuada (prorrata).
- Plusa horario carencia de incentivos.
- Complemento regularizador y compensador (redondeo).

En consecuencia todos los conceptos reseñados se absorben e integran en este salario que se percibirá por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los ANEXOS Nos. 2., 3. y 4.

Artículo 28a.- Complementos de puesto de trabajo.

1. Dentro de cada grupo profesional se retribuye diferencialmente los distintos trabajos a realizar mediante la oportuna calificación de los mismos valorando además el desempeño profesional y el ambiente técnico en el que se desarrolla (penosidad, toxicidad, peligrosidad, temperatura, etc.). En consecuencia cada trabajador percibirá un complemento en función del grado asignado al trabajo o trabajos que en cada momento realice.

Este complemento funcional se abonará por hora efectivamente trabajada. Sus cuantías se establecen en los ANEXOS Nos. 2., 3. y 4.

2. Aunque la función de mando de los Jefes de Equipo se ha valorado para determinar el grado de su trabajo, se establece además, una percepción denominada "Complemento funcional de Jefe de Equipo".

La suma de los dos complementos de puesto de trabajo constituyen la correcta percepción del Jefe de Equipo.

Se percibirán por hora trabajada, incluyéndose sus cuantías en el ANEXO No.2.

Artículo 29a.- Complemento por cantidad y calidad del trabajo.

1. Se establece un valor/punto hora por grado de trabajo para el personal — que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 60 — puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los ANEXOS Nos. 2. y 4.

Artículo 30a.- Complementos personales.

1. Quinquenios.

1.1. Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente — por las horas/año pactadas.

En consecuencia los aumentos de quinquenios en vacaciones y pagas extras se adicionarán al valor hora con la siguiente fórmula:

$$\text{Cuantía total anual (horas-vacaciones-pagas extras)} \cdot \text{Valor} \\ 1,824 \text{ horas} \cdot \text{quinquenio/hora.}$$

La nueva cuantía se establece en los ANEXOS Nos. 2., 3. y 4.

1.2. Con independencia de los quinquenios reglamentarios, se abonará a los trabajadores hasta cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establecen en la siguiente tabla:

E D A D E S	Con antigüedad de diez años	Sin antigüedad
	Nº. de quinquenios	Nº. de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho y cuarenta y nueve años . . . . .	1	0
Al cumplir cincuenta años . . . . .	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años . . . . .	1	1
Al cumplir los sesenta años . . . . .	1	1

La fecha de permbo de estos quinquenios empezará a contar desde el 1º de Enero del mismo año en que se cumplan, si tiene lugar antes del 30 de Junio. En otro caso se devengarán desde el 1º de Enero del año siguiente.

1. Premio de Veintidós años.

Este premio se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.  
El Premio consistirá en un complemento salarial, según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

Antigüedad en la Empresa	Sobre promedio vacaciones		Sobre Quinquenios	
	PERSONAL QUINCENAL	PERSONAL MENSUAL	PERSONAL QUINCENAL	PERSONAL MENSUAL
Dos años . . . . .	5,37	6,64	4,37	5,10
Cuatro años . . . . .	10,74	13,28	8,74	10,20
Seis años . . . . .	16,11	19,92	13,11	15,30
Ocho años . . . . .	21,48	26,56	17,48	20,40
Diez años . . . . .	26,85	33,20	21,85	25,50
Doce años . . . . .	32,22	39,84	26,22	30,60
Catorce años . . . . .	37,59	46,48	30,59	35,70
Dieciséis años . . . . .	42,96	53,12	34,96	40,80
Dieciocho años . . . . .	48,33	59,76	39,33	45,90
Veinte años . . . . .	53,70	66,40	43,70	51,-
Veintidós años . . . . .	59,07	73,04	48,07	56,10
Veinticuatro años . . . . .	64,44	79,68	52,44	61,20
Veintiseis años . . . . .	69,81	86,32	56,81	66,30
Veintiocho años . . . . .	75,18	92,96	61,18	71,40
Trenta años . . . . .	80,55	99,60	65,55	76,50

Estas horas se abonarán a promedio individual hora de vacaciones, más los quinquenios/hora que procedan.

Para determinar la antigüedad a efectos de días de haber, se aplicará el mismo cómputo de fechas establecido para los quinquenios.

El importe del premio se hará efectivo para el personal del grupo quincenal con el pago de las vacaciones anuales, y por la paga extraordinaria de Julio, para el restante personal.

3. Los quinquenios voluntarios y el premio de veintidós años se extinguen al cumplir el trabajador los 65 años.

Artículo 319.- Premio de Puntualidad, Presencia y Normalidad (P.P.N.).

Se establece este premio para todo el personal que acredite las condiciones que se señalan en el ANEXO No. 6.

El premio no computará para el cómputo de vacaciones ni se adicionará a las pagas extras, por cuanto su cuantía se devengarán mediante prorrateo a las medias quincenas de trabajo. Los nuevos porcentajes o cuantías del P.P.N. son las siguientes:

Grupo Obrero: 4% del "subsuelo" de una quincena con un tope máximo de 749,- R. por media quincena.

Encargados: 24% R. por hora ordinaria trabajada.

Muestro personal: 1/2 % del salario mensual, con un tope máximo de 44 pesos y de 887,- R. por media quincena.

El cálculo para el personal de cobro mensual se efectuará una vez al mes mediante la suma de medias quincenas por derecho a premio.

Artículo 320.- Complemento de deberes superiores al mes (Pagas Extras)

Anualmente se abonará dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

Paga de Julio: Se computará el tiempo trabajado desde el 1º de Julio de un año al 30 de Junio del año siguiente.

Paga de Navidad: Se computará el tiempo trabajado desde el 1º de Diciembre de un año al 30 de Noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por todos los conceptos de este ítem para el personal obrero se reseñan en el ANEXO No. 5. Los obreros que ocupen la condición de Jefe de Equipo en el momento de abonarse la Paga percibirán la que se indica para este personal en el mismo ANEXO No. 5; el resto del personal percibirá en cada Paga extra el importe de una casualidad normalizada de su salario convenio, complemento de puesto y promedio de prima si la hubiere.

Al personal que causa baja en la Empresa por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad se le abonará la parte proporcional de las pagas en la forma y cuantías específicas en los párrafos precedentes sin detracción alguna.

Artículo 321.- Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días hábiles. El cómputo anual para acreditar el derecho a las vacaciones o su parte proporcional será desde el día 1º de Julio del año anterior al 30 de Junio del año de disfrute de las vacaciones.

El período de disfrute deberá materializarse dentro del año real (Enero-Diciembre) y en las fechas reglamentadas, no siendo susceptible por compensación económica.

2. Las treinta días, a efectos de pago en 1.984, suponen 162,4 horas.

Las cantidades a computar para el personal quincenal, sobre los dieciséis meses abonados anteriores a la fecha de cálculo, son las siguientes:

- a/. Cantidades percibidas en horas ordinarias por Salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.
- b/. Subsidios y salarios percibidos por INAF y accidente.
- c/. Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (Art. 37.3 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo).

La suma de todas las cantidades se dividirá por el total de horas ordinarias teóricas, de los tres meses comprendidos. El promedio horario obtenido, multiplicado por las horas de pago dará el salario total bruto por vacaciones.

El personal de cobro mensual percibirá la retribución de vacaciones multiplicando las horas de pago por el valor hora de su salario Convenio y complemento de puesto de trabajo y, en su caso, prima de producción.

3. Las vacaciones normales para todo el personal (excepto horario "C") se disfrutará en un período de 28 días hábiles, empezando en lunes, más dos días laborables a fijar en calendario. Excepto para el personal de Portadama se negociará el período de disfrute de vacaciones en 1985. El horario "C" los disfrutará en el primer día laborables de sus cuartos.

4. Durante la vigencia de este Convenio, y con exclusión carácter experimental, se establece que el período general para el disfrute de vacaciones será en 1.984 y 1.985 de mediados de Junio a mediados de Septiembre, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan:

- Los Servicios de Mantenimiento y Talleres Centrales que las efectuarán de Mayo a Octubre, excepto en la parada vacacional general de sus respectivas fabricas.
- La Factoría de Salsadell que las disfrutará el primer lunes de Agosto (el resto las iniciará el primer lunes de Septiembre).
- Los Almacenes de Distribución (Portadama) y Horarios Construcción de Hormas que las efectuarán de Mayo a Septiembre.
- Los Servicios de Vigilancia, Portadama y afines que las efectuarán de Mayo a Septiembre.

- El Servicio de Asistencia Clientes (S.A.C.) que las efectuará a lo largo de todo el año excepto en los meses de Junio, Julio y Agosto, salvo que las necesidades del trabajo lo permitan.

5. En los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los períodos de Vacaciones, éstas se efectuarán, previo Aviso legal, en la fecha que se señale pero con derecho al percibo de una compensación, junto con el pago reglamentario por vacaciones que corresponda, equivalente a un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber= 163,4/30= 5'45 horas) sobre el mismo promedio/hora de sus vacaciones, en proporción al período desplazado y de acuerdo con la siguiente Tabla:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compensación en días de haber
Enero . . . . .	7 días
Diciembre y Febrero . . . . .	6 días
Marzo, Abril y Noviembre . . . . .	4 días
Mayo y Octubre . . . . .	3 días
Junio, Julio, Agosto y Septiembre . . . . .	Sin compensación (período estival)

6. Si por razón del trabajo se precisara fraccionar algún disfrute vacacional, al menos uno de los períodos será de catorce días continuados y el resto en el período general.

7. Los trabajadores que excedan de 228 días de trabajo/año percibirán el Plus de Domingos y festivos del ANEXO N.º 5, por cada día trabajado en día.

#### SECCIÓN 13.- OTRAS DISPOSICIONES

##### Artículo 148.- PLUS TRABAJO EN FESTIVOS PERSONAL REPARIOS "B" Y "C".

Al personal comprendido en el Horario "B" y "C" que por la índole del trabajo que realiza, trabaja en domingos, festivos oficiales y sábados no laborales por el calendario del Horario general, se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el ANEXO N.º 5.

##### Artículo 158.- PLUS TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO.

A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad o de Año Nuevo, se le abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el ANEXO N.º 5.

##### Artículo 169.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.

Por cada hora efectivamente trabajada con tal carácter, se abonará un plus cuya cuantía se establece en el ANEXO N.º 5.

##### Artículo 172.- SUBVENCIÓN FAMILIAR.

1.- La Empresa abonará a todos sus trabajadores casados una subvención familiar por punto acreditado, según la tabla del sistema de plus familiar que con carácter general venía rigiendo hasta el 31 de Diciembre de 1.966, en las siguientes condiciones:

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

b/. Los importes máximos a abonar por la Empresa serán, en cada caso, los que correspondían adicional a los percibidos del I.N.S.S. por protección a la Familia o Plus Familiar, hasta alcanzar, en conjunto, un valor máximo de 250'00 R. por punto. Los importes que correspondían abonar a la Empresa por el concepto anterior, se incrementarán en el 14'73 por ciento. Los productores que prestaban sus servicios en la Empresa con anterioridad al 28 de Febrero de 1.967, y que en virtud del antiguo sistema de Subsidios Familiares tenían derecho al cobro del mismo en 31 de Diciembre de 1.966, continuarán percibiéndolo hasta la extinción de este derecho.

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

d/. La determinación del derecho a la subvención familiar de la esposa e hijos del trabajador, así como la extinción del mismo, se regirá por las normas y Reglamentos del Plus Familiar, que venían rigiendo con carácter general hasta el 31 de Diciembre de 1.966, el cual se aplicará también a los otros familiares que los trabajadores pudieran tener reconocidos hasta el 28 de Febrero de 1967.

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

2. Esta subvención familiar tendrá la consideración de mejora voluntaria concedida por la Empresa en concepto de "complemento salarial" y estará acogida como todas las demás del presente Convenio, a la compensación establecida en este Convenio y por tratarse de una ayuda familiar goza de las mismas exenciones de cotización en la Seguridad Social que la Protección a la Familia.

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

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

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

Técnicos. Maestros de Taller, Encargados y Capataces.

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

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

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

Personal Subalterno. Se abonará al Personal Subalterno que está casado, o soltero con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

##### Artículo 199.- ABONO POR ENFERMEDAD.

Se mantiene para todo el personal las cuantías que la Empresa viene abonando como prestación voluntaria por los tres primeros días de enfermedad en los que no se percibe subsidio de la Seguridad Social, y siempre que la incapacidad dure cuatro o más días.

##### Artículo 402.- JUBILADOS.

Se mantendrá las condiciones previstas en el artículo 40 del anterior Convenio para todos los jubilados que las tenían reconocidas.

##### Artículo 411.- LOTE DE NAVIDAD.

Los Artículos del Lote se determinarán por acuerdo entre Comite y Dirección. Su coste se establece en 2.700 Cg. por unidad. En los años sucesivos se mantendrá la composición del Lote.

Artículo 42 e.— FÉRMOSOS.

El trabajador, por los motivos y tiempos previstos en el artículo 37, apartado 3º, de la Ley 9/1980, de 10 de Marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

En los supuestos previstos en las letras d/ y e/ del artículo citado, así como por el primer día de ausencia debida a defunción del cónyuge, padres, abuelos, padres políticos o hijos del trabajador, se percibirá el promedio íntegro de las percepciones salariales, incluido el P.P.N.

SECCION 41.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO

Artículo 43 g.— En lo sucesivo, los paros de máquinas e instalaciones, accidentales o fortuitos, interrupciones de trabajo por falta de fluidos o energías, y todos aquellos supuestos en los que el trabajador no alcance la actividad 60, se abonará a razón de la cuantía horaria determinada en el ANEXO No. 5.

En los demás casos, el grado de percepción mínima, para el personal quincenal, será el correspondiente al grado dos a 60 Redaux.

En los casos de no compatibilización ningún trabajador percibirá más de quince días en grado dos actividad 60, por lo que transcurrido dicho término deberá acceder a un puesto de trabajo activo. La rotación de personal que para ello deba realizarse respetará el criterio establecido en el Artº. 2º, d. de Convenio. El horario del personal abarcado con el grado 2 actividad 60 será la jornada ordinaria.

SECCION 42.- COBRO SUBSISTENCIAL Y COBRO MENSUAL

Artículo 44 a.— El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por el personal del grupo obrero, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Artículo 45 g.— COBRO MENSUAL "NORMALIZADO".

A excepción del grupo obrero, todo el personal percibirá sus retribuciones mensualmente. A estos efectos se normalizará el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

Horas/año	=	1.824	
Meses de trabajo/año	=	11,0000	165,6 horas/mes.
165'6 horas x 11 meses completos trabajo	=	1.821'6	
2'4 horas de trabajo en el mes de vacaciones	=	2'4	
Total horas consumidas	=	1.824	horas.

En consecuencia, todos los meses de trabajo se abonarán 165'6 horas, y en el de vacaciones se añadirán 2'4 horas por trabajo efectivo. El total de horas reales no trabajadas o cuantías no devengadas se deducirá del total mensual normalizado.

El pago mensual se efectuará como mínimo el día 10 del mes siguiente al de abono.

En el mes de implantación se abonará un anticipo del 50% del salario mensual normalizado a todo este personal salvo si individualmente se renunciara a ello. Dicho anticipo será devuelto sin interés en las 04 mensualidades siguientes.

SECCION 43.- MANTENIMIENTO SISTEMÁTICO

Artículo 46.— Se procurará que los trabajos de mantenimiento sistemático propios del proceso productivo de la Empresa, sean realizados por personal de la plantilla.

SECCION 44.- ASIGNES PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO.

Artículo 47 a.— Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del Centro de Trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

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

SECCION 45.- CATEGORÍAS DEL GRUPO OBRERO

Artículo 48 a.— El personal del grupo obrero se clasifica en dos categorías a saber:

- Peón-especialista
- Oficial

— Es peón-especialista el obrero mayor de dieciocho años que realice labores de peonaje o de las específicamente constitutivas de una o varias actividades de un oficio.

— Es oficial de tercera, el operario que posea título reconocido de Oficial, lo acredite en las correspondientes pruebas de aptitud en la Empresa y realice los trabajos propios de esos conocimientos, empeño, grado de perfección y calidad.

En ambos casos los trabajos que realicen se retribuirán diferencialmente en función de la calificación de los puestos de trabajo (grados del 2 al 12 para el peón-especialista y del 3 al 13 para el de Oficial).

SECCION 46.- IMPESOS Y PERIODOS DE PRUEBA

Artículo 49 a.— El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato escrito, en el que se fijará el siguiente periodo de prueba:

Grupo Obrero:	15 días laborables.
Grupo subalterno, Administrativo y Técnico no titulado:	3 meses.

CAPITULO QUINTO

OTRAS DISPOSICIONES.

SECCION 47.- CONSIDERACION ESPECIFICA DE LAS FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Artículo 50 a.— En todos los casos las faltas de asistencia injustificada, llevarán consigo el descuento en nómina de las cantidades que la Empresa deba abonar por cuenta del Régimen General de la Seguridad Social y demás contingencias correspondientes a los días de cuenta proporcional al tiempo de ausencia.

Artículo 51 a.— Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada interrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

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

SECCION 48.- REVISIONES MEDICAS

Artículo 52 a.— Sin perjuicio de las revisiones médicas que se efectúan normalmente al personal que se reincorpora al trabajo procedente de Baja por enfermedad o accidente, anualmente se efectuará una revisión a todo el personal de la Empresa, a través de sus servicios sanitarios.

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

SECCION 49.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 53 a.— En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza Laboral Sindical-taladrera (B.O.E. 25.08.70) y en lo no previsto, lo dispuesto en las Normas legales de aplicación.

SECCION 4a.- SEGURO DE ACCIDENTES

Artículo 545.- Se establece, mediante el oportuno contrato con una entidad aseguradora, un seguro voluntario de accidentes para todo el personal en activo que cubra el tiempo de muerte o invalidez absoluta derivada de accidente por un capital de 1.000.000' de P.

El trabajador asegurado contribuirá a sufragar el coste por una aportación mensual no superior a 100' de P.

Se mantiene el Seguro de Vida que rige en la actualidad.

SECCION 5a.- HERMANDAD Y AYUDA ESCOLAR

Artículo 550.- Se sustituyen las actuales aportaciones a la Hermandad por la global de 1.200.000' de pesetas, que se distribuirán proporcionalmente a la plantilla de cada Centro de Trabajo.

Artículo 552.- La ayuda escolar actualmente en vigor se extinguirá en función de las subvenciones que vayan obteniendo los correspondientes centros escolares.

SECCION 6a PRESTAMOS

CAPITULO SEXTO

Artículo 579.- Se eleva a 40.000' de P. la cuantía de los préstamos, manteniéndose inalterada su modalidad de concesión.

COMISION MIXTA

Artículo 582.- Se crea la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se componerá de doce Vocales por la Representación Social y cuatro Vocales por la Representación Sindical.

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

Cuando cuestiones se deban elevar a esta Comisión, deberán haberse planificado, previamente, en el respectivo Centro de Trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de Centro, se presentará a la Comisión Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año.

DISPOSICIONES ADICIONALES

1a. REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA (1.984)

Si el I.P.C. a 31.XII.84 supera el 84 de aumento sobre los últimos 12 meses, se procederá a revisar los niveles salariales en lo que exceda de 3 puntos y con efectos 1.1.84, tan pronto se constata oficialmente. El abono resultante se liquidará por terceros partes en los tres meses inmediatos.

Con carácter de adelanto si en 30.IX.84 el I.P.C. excediera del 6'53 se establecerá un adelanto a cuenta de la revisión precitada, que se abonará, de una sola vez, en la mensualidad inmediata.

2a. SALARIO GARANTIZADO.

Todo trabajador que acuda al trabajo todas las jornadas laborales del año y lo realice con normalidad tendrá la garantía salarial bruta de percibir por todos los conceptos 340.000' de P. en el propio año.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Se anula el ANEXO No. 1 del anterior Convenio.

ANEXO No. 1.

TABLAS DE PRECIOS HORA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS EXCEPCIONALES

Revisión Salarial. A partir 01.01.84

HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES Y EN DIAS NO LABORABLES PUNTAJES EN CALIBRARIO.	HORAS EXTRAORDINARIAS EXCEPCIONALES (ARTO. 35.3.E.T.) O REALIZADOS EN DOMINGOS, FIESTAS OFICIALES Y DIAS NO LABORABLES PUNTAJES EN CALIBRARIO.		GRADOS	HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES Y EN DIAS NO LABORABLES PUNTAJES EN CALIBRARIO.		HORAS EXTRAORDINARIAS EXCEPCIONALES (ARTO. 35.3 E.T.) O REALIZADOS EN DOMINGOS, FIESTAS OFICIALES Y DIAS NO LABORABLES PUNTAJES EN CALIBRARIO.	
	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora		Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora
<b>PREMIOS ESPECIALISTAS</b>							
2	366'00	455'60	11	456'00	601'20	612'00	755'20
3	376'00	469'40	13	476'00	624'00	629'60	777'60
4	387'00	484'80	14	492'00	646'80	649'20	803'60
5	398'00	503'40	15	512'00	673'20	669'60	830'00
6	406'00	520'00	16	531'00	697'20	689'60	855'20
7	416'00	540'40	17	549'00	723'00	710'00	884'00
8	426'00	557'80	18	568'00	748'20	729'60	909'20
9	436'00	574'00	19	595'00	780'20	751'00	936'20
10	445'00	584'40	20	617'00	809'60	771'00	963'60
11	456'00	596'80					
12	466'00	608'00					
<b>JEFES DE EQUIPO DE ESPECIALISTAS</b>							
8	426'00	557'80					
9	436'00	574'00					
10	445'00	584'40					
11	456'00	596'80					
12	476'00	618'00					
13	489'00	642'20					
14	513'00	657'20					
<b>OFICIALES</b>							
8	433'00	558'40					
9	449'00	577'60					
10	466'00	596'20					
11	481'00	614'00					
12	499'00	641'20					
13	513'00	666'60					
<b>JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES</b>							
10	486'00	616'20					
11	499'00	632'00					
12	510'00	652'20					
13	523'00	676'40					
14	539'00	701'80					

NOTA 1a.- Los precios de las horas extraordinarias para actividades comprendidas entre 60 y 80 puntos Dedues/hora, se obtendrán adicionando al precio de la hora extra a actividad 60, el valor de los puntos de exceso sobre 60, calculado al precio punto del grado que corresponda fijado en el ANEXO No. 2.

NOTA 2a.- El precio hora extraordinaria de un trabajador de antigüedad para todas las categorías del grupo obrero es el siguiente:

Todas las Categorías	9'87	13'25
----------------------	------	-------



## ANEXO NO. 2

## VIII CONVENIO COLECTIVO

## TABLAS DE SALARIOS HORARIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO Y VALORES PUNTO PRIMA

## PERSONAL OBRERO

Revisión Salarial A partir 01.01.84

C F A D O S	C A T E G O R I A S	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux/hora					Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedaux/hora. Pts./Punto	
		SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento puesto de tra- bajo (Grado) Por hora	SALARIO TOTAL Por hora	Complemento funcional Jefe de Equipo Por hora	SALARIO TOTAL Por hora para Jefe de Equipo		
2	} Irón Especialista	316'—	1'2	317'2	—	—	4'38	
3			4'8	320'8	—	—	4'67	
4			11'—	327'—	—	—	4'89	
5			17'2	333'2	—	—	5'27	
6			24'6	340'6	—	—	5'70	
7			30'8	346'8	—	—	6'22	
8			38'2	354'2	15'4	369'6	6'59	
9			47'—	363'—	16'7	379'7	6'90	
10			53'—	369'—	17'9	386'9	6'97	
11			59'1	375'1	18'—	394'1	7'04	
12			65'4	381'4	22'9	404'3	7'16	
13			—	—	105'9	421'9	7'16	
14			—	—	116'1	432'1	7'21	
8			} Oficial de 3a.	326'—	31'2	359'2	—	—
9	42'1	370'1			—	—	6'43	
10	} Oficial de 2a.	53'3			381'3	27'6	408'9	6'51
11		64'4			392'4	26'6	419'—	6'65
12	} Oficial de 1a.	75'7			403'7	25'3	429'—	7'11
13		86'6			414'6	23'9	438'5	7'68
14		—			—	121'8	449'8	8'14

MATERIALES PERSONAL DE GRADO OBRERO

Por cada quince  
Puntos/hora

Para todos los enteros en .....

8'51

**VIII CONVENIO COLECTIVO**

**ANEXO No. 3**

Revisión Salarial  
A Partir de 01.01.84

**TABLA DE SALARIOS Y QUINQUENIOS DE PERSONAL MENSUAL (EXCEPTO ENCARGADOS DE FABRICA)**

GRADOS	CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO POR hora	Complemento puesto de trabajo (Grado) Por hora	TOTAL Por hora	SALARIO MENSUAL (Normalizado) o PAGA EXTRA
1	<p>Los salarios fijados en la presente TABLA, han sido establecidos partiendo en su inicio del salario Convenio del Delinante Proyectista, que es el mayor de todas las categorías de personal mensual.</p> <p>Por tanto, todas las categorías de personal mensual, comprendido en el Convenio, con excepción de los Encargados y Maestros de Taller que tienen TABLA DE SALARIOS propia (ANEXO no. 4), tendrán asignado su Complemento de puesto de trabajo en cualquiera de los grados 1 al 20, de acuerdo con la calificación del trabajo que realicen.</p>		10'9	357'9	59.268'--
2			15'9	362'9	60.096'--
3			22'7	369'7	61.222'--
4			30'1	377'1	62.448'--
5			42'4	389'4	64.305'--
6			54'8	401'8	66.538'--
7			72'6	419'6	69.486'--
8			9'--	437'--	72.367'--
9			107'8	454'8	75.315'--
10		347'--	125'1	472'1	78.180'--
11			144'2	491'2	81.343'--
12			162'7	509'7	84.406'--
13			181'8	528'8	87.569'--
14			202'9	549'9	91.063'--
15			230'6	577'6	95.651'--
16			263'3	610'3	101.066'--
17			298'5	645'5	108.895'--
18			334'9	681'9	112.923'--
19			373'7	720'7	119.348'--
20		413'8	760'8	125.988'--	

**NOTA.-** 12./ Los quinquenios de antigüedad para este personal mensual, según por categorías los que se indican a continuación:

	Por 1 quinquenio	
	€/hora	€/mes (normalizado)
-Delinante Proyectista .....	10'20	1.689'--
-Oficiales de 18. Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delinantes de 18. y Viajantes .....	9'28	1.537'--
-Auxiliares de 18. ....	9'10	1.507'--
-Oficiales de 28. Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delinantes de 28. y Archivero Bibliotecario .....	8'74	1.447'--
-Auxiliares de 28. Chóferes de Turismo, Conserjes, Chóferes en Bión, Misteros, Cocinero Principal, Auxiliares Administrativos en Organización y Laboratorio y Caladores, Almaceneros, Pasadizeros, Telefonistas, Vigilantes, Dúcteros, Ordenanzas, Reproductoras de Placas, Camareros y Cocinero Auxiliar .....	8'53	1.413'--

VIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO N.º 4

TABLA DE SALARIOS Y QUINQUENIOS DE ENCARGADOS Y MAESTROS DE TALLER DE FINTUCA

Revisión Salarial a Partir 01.01.84

GRADOS	CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento puesto de trabajo (Grado) Por hora	TOTAL Por hora	SALARIO MENSUAL (Normalizado) o PAGA EXTRA (Sin Prima)	PRIMA Por hora
12	Maestro Taller o Encargado	347'00	81'9	428'9	71.026'00	143'2
13			106'6	453'6	75.116'00	146'1
14			129'4	476'4	78.892'00	154'3
15			151'1	498'1	82.485'00	161'7
16			177'5	524'5	86.857'00	166'7
17			200'4	547'4	90.649'00	174'1
18			220'1	567'1	93.912'00	180'2
19			247'9	594'9	98.515'00	185'2
20			269'5	616'5	102.092'00	192'6

Nota.- 1º./ Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que se indican a continuación:

CATEGORIAS	Pesetas por quinquenio	
	Por hora	Por mes (normalizado)
-Encargados .....	9'28	1.537'00
Maestros de Taller .....	9'36	1.553'00

VIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO N.º 5

A partir 01.01.84

1.- SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO (Arto. 1º)  
 S.M.L. x (265 - 30 días de vacaciones) = 213'00 - P./hora. = 213'00  
 1.824 horas anuales

2.- PAGO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD.  
 a/. Personal obrero (Tope 749'00 - E. media quincenal) 4'54  
 b/. Personal manual (excepto Encargados) (Tope 887'00 - E. media quincenal) 1'24  
 c/. Encargados 24'5 E./hr.  
 En las condiciones y sobre las cuentas establecidas en el Arto. 28.2º.

3.- MONTE DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD PARA EL GRUPO OBRERO

CATEGORIAS	PESETAS POR PAGA EXTRA
Pegares - Especialistas .....	41.961'00
Oficiales de 3º. ....	44.061'00
Oficiales de 2º. ....	46.160'00
Oficiales de 1º. ....	48.258'00

JEFES DE EQUIPO DE PEGARES - ESPECIALISTAS.

GRADOS	PESETAS POR PAGA EXTRA
8º. ....	52.454'00
9º. ....	53.503'00
10º. ....	54.644'00
11º. ....	55.794'00
12º. ....	56.948'00
13º. ....	58.103'00
14º. ....	59.262'00

JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES

GRADOS	PESETAS POR PAGA EXTRA
10º. ....	55.598'00
11º. ....	57.749'00
12º. ....	59.899'00
13º. ....	62.057'00
14º. ....	64.273'00

4.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.  
 Para todo el personal mayor de 18 años ..... 48'6

5.- PLUS POR TRABAJO EN DIAS Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SARADOS NO LABORABLES POR CAUSAS LABORALES DEL Mesario General.  
 El personal de hora, es "E" y "M" que trabaje dichos días en su jornada ordinaria ..... 1.512'00 - E.  
 El personal de Mesario General que trabaje en sábado no laborable para su horario, sin cobrar horas extraordinarias,.... 1.512'00 - E.

6.- PLUS POR TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO.  
 Factorias de Gens y Bazarillo  
 Desde Centros de Trabajo

NAVIDAD	Factorias de Gens y Bazarillo	Desde Centros de Trabajo
Tornos que trabajen de diez de la noche del día 24 de Diciembre a las seis de la mañana del día 25 de Diciembre .....	1.512'00	3.024'00
Tornos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 25 de Diciembre .....	1.512'00	1.512'00
Tornos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de Diciembre .....	3.024'00	1.512'00

AÑO NUEVO	Factorias de Gens y Bazarillo	Desde Centros de Trabajo
Tornos que trabajen de las diez de la noche del día 31 de Diciembre a las seis de la mañana del día 1 de Enero .....	1.512'00	3.024'00
Tornos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de Enero .....	1.512'00	3.024'00
Tornos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de Enero .....	3.024'00	1.512'00

ANEXO N.º 6.

CONDICIONES PARA EL PERCIBO DEL P.P.N. (Art.º del Convenio).

- a/. No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas incluidas las horas y jornadas extraordinarias libremente aceptadas por el trabajador o las que sean necesarias por causas de fuerza mayor, por casos excepcionales o trabajos de reparaciones urgentes o de producción.
- b/. No tener ninguna falta por mal comportamiento en el trabajo.
- c/. No tener actividades inferiores a las habituales, salvo en casos justificados, y en todos los casos mantener, como mínimo, actividades superiores a 60 puntos Bedaux/hora.

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

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

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

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

A estos efectos se especifican a continuación, las causas que motivan la pérdida total del premio en cada una de las condiciones de percibo.

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

Se consideran faltas de presencia: Cualquier ausencia, incluidas las horas y jornadas extraordinarias, sea cual sea la causa de las ausencias (permisos, indisposiciones, visitas médicas, bajas por accidente, enfermedad).

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

No se perderá el premio por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del artículo 37 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo.

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

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

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

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

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

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

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

FE DE ERRATAS

En la lectura del Texto Articulado del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa "COMPAÑIA ROCA-RADIADORES, S.A." se han advertido los siguientes errores:

Página 2.: Artículo 3º, segundo párrafo, tercera línea debe leerse ...." ... así como.

Página 13.: Artículo 3º, 6º párrafo, penúltima línea, debe leerse: "...y cuantías acordadas"

Página 19.: Artículo 33.3, 1º párrafo, última línea, debe leerse: "....primer día laborable"

Página 24.: Artículo 43, último párrafo, segunda línea, debe leerse: "...quince días al año en..."

15477 RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Ingeniería y Suministros Asturias, Sociedad Anónima» (ISATUR).

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 12 de diciembre de 1983 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.063, promovido por «Ingeniería y Suministros Asturias, S. A.» (ISATUR), sobre sanción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Corujo López Villamil, en nombre y representación de «Ingeniería y Suministros Asturias, S. A.», contra las resoluciones del Secretario de Estado de Empleo y Relaciones Laborales de 1 de diciembre de 1981 y de la Dirección General de Empleo de 14 de septiembre de 1981, a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos por no ser enteramente conformes a derecho debemos anular y anulamos en cuanto imponen a la recurrente una sanción de 400.000 pesetas declarando en su lugar la comisión de una infracción de las dos mencionadas y que la cuantía procedente de la misma es de 200.000 pesetas; todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 3 de abril de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

15478 RESOLUCION de 18 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo para 1984 de la Empresa «VICASA» (Vidrierías Españolas).

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo para 1983, de ámbito interprovincial, de la Empresa «VICASA» (Vidrierías Españolas) para el año 1984, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores, de fecha 27 de abril pasado, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de la revisión para 1984 del Convenio de 1983 al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este Acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 18 de enero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representantes legales de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora de la Revisión del Convenio Colectivo para 1984 de la Empresa «VICASA» (Vidrierías Españolas).

REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1984 DE LA EMPRESA «VICASA» (VIDRIERÍAS ESPAÑOLAS)

ARTÍCULO 1.º - Objeto del Convenio

ARTÍCULO 2.º - Campo de aplicación

ARTÍCULO 3.º - Contenido del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre VIDRIERÍAS ESPAÑOLAS VICASA, SOCIEDAD ANÓNIMA (V.E. VICASA, S.A.) y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente:

ARTÍCULO 4.º - Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 5.º - Personal

El Convenio afecta a todos los trabajadores fijos de V.E. VICASA, S.A. pertenecientes a Madrid (Instituto Social), y Delegaciones (Comarcas de Barcelona, Eibar, Gijón (Asturias), Logroño, Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría de oficina. Quedan:

EXCEPTO EL PERSONAL DE LAS DELEGACIONES DE TRABAJO, CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 6.º - INGRESOS Y VACANTES

ARTÍCULO 7.º - Contratación de Ingresos.

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, ya sea fijo o temporal, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir, con el siguiente orden de prioridades:

- a) Personal Disponible del Centro.
- b) Personal Disponible de otros Centros, referidos al ámbito del Convenio.
- c) Convocatoria al personal del ámbito del Convenio.
- d) Personal Disponible de otros Centros de la Sociedad.
- e) Convocatoria a otros Centros de la Empresa.
- f) Contratación del Exterior.

Los aspirantes de plantilla en la Bolsa de Trabajo tendrán prioridad para ocupar las vacantes de su misma o inferior cualificación que se produzcan, sin examen previo, pero siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir. En el resto de los casos, estarán en las mismas condiciones que los demás trabajadores y, para optar a una vacante, deberán concurrir a la correspondiente convocatoria.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, la problemática de la misma, de cara a la plena ocupación del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para el ingreso serán fijadas por la Dirección, sujeta a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Las condiciones de prueba del personal de nuevo ingreso, serán contractuales y carecerán de antigüedad y senioridad.

ARTÍCULO 8.º - Reglamentación de Plantilla en la Bolsa de Trabajo.

Cualquier trabajador en la situación de diferimiento de planta en el ámbito de Trabajo, podrá ser distribuido a cubrir, por