

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.»**

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el 24 de febrero de 1970;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 10 de julio de 1970 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose constar en el mismo la posibilidad de que sus estipulaciones den lugar a repercusión en precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y en el artículo 18 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que se han cumplido en la tramitación del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia a que alude el artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales habiéndose aplicado lo prevenido en el Decreto-ley 23/1968, de 8 de diciembre, y previo informe de la Subcomisión de Salarios y la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima».

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo preceptuado en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 9 de noviembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 31 de agosto de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

**SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «COMPANIA ROCA-RADIADORES, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCION 1.ª AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo es de ámbito interprovincial y afecta al personal técnico, administrativo, subalterno y obrero de todas las factorías y de todos los centros de trabajo de la Empresa ubicados en el territorio nacional.

Quedan excluidos del presente Convenio, por acuerdo mutuo con la Empresa, el personal de las categorías de Ingenieros, Arquitectos, Licenciados, Jefes de I.ª, Peritos, Aparejadores, Jefes de 2.ª, Delegados, Jefes de Taller, Practicantes y Graduados Sociales.

**SECCION 2.ª VIGENCIA**

Art. 2.º El Convenio tendrá vigencia desde el día siguiente al de su aprobación por la autoridad laboral hasta el 31 de diciembre de 1971. Sin embargo, los pactos de carácter económico se aplicarán con carácter retroactivo a partir del día 28 de febrero de 1970 para el personal obrero de todas las factorías y centros de trabajo, con excepción del personal obrero de la factoría de Alcalá de Henares, el que se le aplicarán con carácter retroactivo a partir del día 27 de febrero de 1970. Para el personal mensual de todos los centros de trabajo se aplicará con efectos a partir del 1 de marzo de 1970.

**SECCION 3.ª PRORROGA**

Art. 3.º El Convenio se prorrogará por años naturales, de no existir solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes, como mínimo con tres meses de antelación a la fecha de su extinción.

**SECCION 4.ª COMPENSACION**

Art. 4.º Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio, en cuanto sobrepasen de las retribuciones mínimas seña-

ladas en la Reglamentación de Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas, tendrán la consideración de adevenços extrasalariales, estarán exentas de tributación por Seguros Sociales, Montepío y demás conceptos de analogía naturalista (Seguridad Social, Cuota Sindical y Formación Profesional), y serán computadas, absorbidas y compensadas de los plus de distancia, plus de transporte o cualquier otra forma de compensación por desplazamientos hasta el lugar de trabajo y regreso, que estén actualmente en vigor o que puedan establecerse en lo sucesivo, así como de todos los incrementos en salarios mínimos, antigüedad en horas extraordinarias y en cualquier otro aspecto de la remuneración que pueda establecerse en lo sucesivo por disposición legal, ya sea variando su importe, su forma o su concepto, quedando en suspenso el Convenio en el caso de no ser factible la pactada absorción por impedirlo cualquier disposición oficial.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

**SECCION 1.ª NORMA GENERAL**

Art. 5.º A tenor de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Reglamentación Nacional del Trabajo, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, económico o social de la Empresa.

**SECCION 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA**

Art. 6.º Son facultades de la Dirección de la Empresa:

- 1.º La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- 2.º La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.
- 3.º La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa o a las específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales, tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
- 4.º La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación de trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
- 5.º La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.
- 6.º La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al productor.
- 7.º La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
- 8.º La realización, en cualquier momento, de las modificaciones en los métodos, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.
- 9.º La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operarios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- 10.º El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresada a través del Jurado de Empresa, en espera de resolución de los Organismos a quienes corresponda.
- 11.º Establecer la fórmula para los cálculos de salarios.
- 12.º Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

**SECCION 3.ª OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA**

Art. 7.º Son obligaciones de la Empresa:

- 1.ª Informar al Jurado de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- 2.ª Tener a disposición del Jurado de Empresa y de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
- 3.ª Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del

salario en forma clara y sencilla, a fin de que los trabajadores puedan comprenderla normalmente, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos.

4.º Estimular toda iniciativa de cualquier productor encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

### CAPITULO III

#### Régimen de trabajo

##### SECCIÓN 1.ª JORNADA REDUCIDA DE VERANO

Art. 8.º A partir de la entrada en vigor del Convenio queda suprimida la jornada reducida de verano, establecida en el artículo 87 de la Reglamentación Nacional del Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas.

##### SECCIÓN 2.ª HORARIOS DE TRABAJO

Art. 9.º El horario de trabajo para todo el personal de la Empresa es el legal de cuarenta y ocho horas semanales.

En general, los horarios de las diferentes secciones de las fábricas y centros de trabajo son los aprobados por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, con los tiempos convenientes como necesarios para la recuperación de las festividades del año, que totalizan dos horas semanales de recuperación para todos los centros de trabajo, según artículo promedio.

Art. 10. Se exceptúan de este horario de cuarenta y ocho horas más el tiempo de recuperación convenido:

a) Las secciones de trabajo continuo, en las cuales la jornada normal de trabajo será de cuarenta y ocho horas semanales, ya que, debido a la índole de su labor, deberán trabajar todas las festividades del año.

b) El personal mensual, administrativo o técnico, que preste sus servicios en las oficinas generales de las factorías de la Empresa, el cual, durante todo el año, se regirá por los horarios siguientes:

De lunes a viernes:

Mañanas: De ocho a trece horas.

Tardes: De catorce horas quince minutos a dieciocho horas veintinueve minutos.

Sábados: Festivos todo el día.

Los Jefes de Sección de estas oficinas generales, en los casos que sea necesario para la buena marcha del servicio, organizarán las guardias de los sábados en horario de ocho a trece horas.

Para estas guardias nombrarán el personal estrictamente necesario y siempre por rotación entre los empleados de la sección. Este personal de guardia librará las cinco horas trabajadas el sábado anterior guardando fiesta durante parte de uno o varios de los restantes días de la semana.

Art. 11. Todo el restante personal mensual administrativo, técnico o subalterno que preste sus servicios en las diversas oficinas de fábricas, secciones o talleres estará sujeto durante todo el año al mismo horario de trabajo y condiciones de recuperación de las fábricas, secciones o talleres, o sea trabajarán cuarenta y ocho horas semanales, más los tiempos convenientes como necesarios para la recuperación de las festividades del año.

Art. 12. El personal administrativo y Ordenanzas de las oficinas de las diversas Delegaciones de España tendrán el siguiente horario:

De lunes a viernes:

Mañanas: De nueve a trece horas treinta minutos.

Tardes: De dieciséis a diecinueve horas cuarenta y dos minutos.

Sábados:

Mañanas: De nueve a trece horas treinta minutos.

El personal obrero y mensual, técnico, administrativo y subalterno que preste sus servicios en los almacenes y demás centros de trabajo de la Empresa en España tendrá el horario de cuarenta y ocho horas semanales, más el tiempo de recuperación convenido como necesario para efectuar la recuperación de todas las festividades del año. Se procurará señalar el horario de estos productores en forma que, trabajando las cuarenta y ocho horas semanales, más el tiempo de recuperación, puedan disponer como libre de la tarde del sábado.

Art. 13. Cuando por necesidades del trabajo o de organización algún empleado de los comprendidos en el artículo 10, apar-

tado b), y en el artículo 12 deba ser trasladado a prestar sus servicios a otras secciones, sean o no de fábrica, en trabajos propios o similares a los de su categoría laboral, tal como se ha convenido en el artículo 6.º, apartado 7, quedará automáticamente encuadrado en el horario y condiciones de trabajo y retribución de su nuevo puesto. Lo que antecede se refiere a los traslados en centros de trabajo ubicados en la misma localidad. Si el traslado entrañara el cambio a otra localidad, se estará a lo dispuesto sobre este particular en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas; pero el productor quedará automáticamente encuadrado en el horario de trabajo y condiciones de trabajo y retribución del puesto de trabajo al que vaya destinado.

Art. 14. La organización del trabajo y 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 coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites reglamentarios.

No obstante, si las posibilidades de la producción permiten establecer el trabajo en jornada continua, la Dirección procurará establecerla en todas las secciones que sea posible, siempre que ello no implique perjuicio para el mejor desarrollo del trabajo, volviendo a la jornada normal cuando la producción o circunstancias especiales lo exijan o aconsejen. En este caso se avisará a los productores afectados con una semana de anticipación el cambio de horario o jornada de trabajo.

##### SECCIÓN 3.ª TIEMPOS DE RECUPERACIÓN

Art. 15. Se acuerda suprimir, para el personal mensual detallado en el apartado b) del artículo 10 y para el personal mensual administrativo y los Ordenanzas de las diversas Delegaciones de España, detallado en la primera parte del artículo 12, la recuperación de las festividades que oficialmente tengan tal carácter.

Art. 16. Como consecuencia de lo pactado en el artículo anterior, se conviene que en lo sucesivo todos los permisos particulares que solicite el personal comprendido en el referido artículo 15, caso de ser concedidos, serán siempre contando con la previa aceptación del interesado de la deducción del importe de sus haberes correspondientes a las horas de permiso. A estos efectos se considerará como conformidad y aceptación de la pérdida de haberes por parte del interesado el hecho de disfrutar del permiso solicitado.

Art. 17. Este personal, para el que se suprime la recuperación, se compromete con el nuevo horario, exento de tiempos de recuperación, a efectuar la misma cantidad de trabajo que venían realizando con los horarios anteriores, que estaban incrementados con los tiempos de recuperación obligada.

Art. 18. Se conviene que a partir de la vigencia del Convenio la Empresa abonará a sus productores del grupo obrero los días festivos recuperables que oficialmente tengan tal carácter en la misma cuantía que los domingos y días festivos sin recuperación.

Art. 19. Al personal mensual no comprendido en lo pactado en los artículos 15, 16 y 17 se les abonarán los días festivos con recuperación, que oficialmente tengan tal carácter en la misma cuantía que actualmente se les abonan los días festivos sin recuperación, o sea a razón de los salarios de la Empresa que tenga asignados, entendiéndose como tales salarios el salario base, más el plus voluntario y los quinquenios de antigüedad.

Art. 20. Lo establecido en los artículos 18 y 19 se refiere al pago convenido en los días recuperables, pero no supone la supresión de la obligación de recuperar las festividades recuperables que oficialmente tengan tal carácter.

Por tanto, la recuperación de dichas festividades continuará llevándose a cabo obligatoriamente por todos los productores de la Empresa, con la única excepción de los empleados mensuales comprendidos en los artículos 15, 16 y 17, en la forma fijada en los horarios de trabajo, que comprende el tiempo necesario por jornada para efectuar la recuperación de todas las festividades del año.

Los productores de las secciones que se indican, que trabajen ocho horas diarias en jornada continua y que guarden fiestas los domingos y fiestas intersemanales, dedicarán nueve minutos de los treinta minutos de descanso reglamentarios por jornada a la recuperación de las festividades recuperables no trabajadas durante el año, aumentando la producción diaria proporcionalmente a este tiempo.

## SECCIONES QUE SE RECARGAN

## Fábrica de Grifería:

Sección Taller Mecanizado.  
Sección Limado y Pulido.  
Sección Cuarto Utilaje.

Se relacionan únicamente las secciones que en la actualidad están afectadas por este horario.

En lo sucesivo serán incluídas en este régimen de recuperación aquellas secciones que por cambio de horario queden afectadas por el mismo, y serán excluídas las que por haber cambiado el horario hayan pasado al régimen de recuperación normal.

Estos tiempos de recuperación obligada serán abonados a todos los productores con el incremento de las horas extraordinarias.

Art. 21. Lo convenido en los artículos 16 al 20 asegura el cobro de las festividades recuperables a todos los productores de la Empresa.

Como consecuencia de lo que antecede, en lo sucesivo no se llevará cuenta individual de horas de recuperación, despreciándose las diferencias que a final de año pudieran resultar a favor o en contra del productor, ni tampoco se tomará en consideración el saldo existente para el caso de causar baja de la Empresa.

## SECCIÓN 4.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 22. El trabajo en horas extraordinarias es de libre aceptación por parte de los productores, con excepción de trabajos de equipo, en los que la decisión de la mayoría obligará al resto de productores al objeto de no dificultar la buena marcha del trabajo.

Excepcionalmente en trabajos de reparación urgente o de fuerza mayor deberán trabajarse las que sean necesarias, sin que sean excesivas ni continuadas.

Art. 23. Se conviene que la Empresa abonará las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales con los siguientes recargos:

## En días laborables:

Cincuenta por ciento de recargo las cuatro primeras horas extraordinarias.

Ciento por ciento de recargo las horas que excedan de las doce primeras horas de trabajo.

## En domingos y días festivos sin recuperación:

Setenta y cinco por ciento de recargo para las primeras ocho horas de trabajo.

Ciento por ciento de recargo para las que excedan de las ocho primeras horas de trabajo.

## En días festivos con recuperación:

Cincuenta por ciento de recargo las doce primeras horas de trabajo.

Ciento por ciento de recargo las que excedan de las doce primeras horas de trabajo.

## Horas extraordinarias excepcionales:

Ciento por ciento de recargo para las horas extraordinarias excepcionales trabajadas por productores que hayan sido requeridos en sus domicilios para que acudan a la fábrica para algún servicio o reparación fuera de la jornada normal de trabajo.

Art. 24. La prima obtenida en todas las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales se abonará sin incremento alguno.

Art. 25. Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante algún domingo o día festivo sin recuperación, la Empresa avisará al personal que debe realizar el trabajo con cuarenta y ocho horas de anticipación al comienzo del mismo.

Se exceptúan de esta obligación de aviso anticipado todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia, los motivados por averías o causas imprevistas y los que, por la premura de tiempo o por otras causas, no puedan ser avisados con dicha anticipación.

Art. 26. Cuando se efectúan trabajos en horas extraordinarias o en horas extraordinarias excepcionales por causas de fuerza mayor, para la reparación de averías imprevistas o tra-

bajos de urgente necesidad no conocidos de antemano, y el trabajo obligue a prolongar la jornada normal de estos productores, de tal manera que no les permita efectuar los paros normales para las comidas, ni pueda preverse el término de trabajo en hora adecuada para ir a comer a sus casas, las comidas se efectuarán por turnos, en la misma sección de trabajo. La Empresa, a su cargo, cuidará de facilitarles un refrigerio en las condiciones establecidas en el «Boletín de Organización» número 68.

Art. 27. En los casos indicados en el artículo anterior la Empresa dará toda clase de facilidades a los productores afectados para que puedan avisar a sus familiares o comunicarse con ellos para resolver cualquier asunto urgente.

Art. 28. Como anexo número 1 se acompaña tabla de salarios hora-base para el cálculo de las horas extraordinarias y horas extraordinarias excepcionales. En ella se detallan los salarios hora-base profesionales, que son los que se aplicarán para el cálculo de estas horas extraordinarias y horas extraordinarias excepcionales, en los que se especifican separadamente los importes reglamentarios de los voluntarios concedidos por la Empresa en concepto de «devengos extrasalariales» para cada grado de trabajo.

Sobre los salarios hora-base, tanto reglamentarios como voluntarios, se incrementarán los porcentajes convenidos.

Tal como se dice en el artículo 24, la prima obtenida en horas extraordinarias o en horas extraordinarias excepcionales, se pagará sin incremento alguno.

## CAPITULO IV

## SECCIÓN ÚNICA. PORCENTAJE EN LA PLANTILLA DE OBREROS PROFESIONALES

Art. 29. La plantilla de obreros profesionales se fija en el 30 por 100 de Oficiales de primera y 75 por 100 entre Oficiales de primera y de segunda en conjunto, siendo el resto de Oficiales de tercera.

Estos porcentajes se entenderán siempre referidos al total de obreros profesionales que trabajen en la Empresa, sin distinción de oficios.

## CAPITULO V

## SECCIÓN 1.ª DESCOMPOSICIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 30. La revisión y modificación de los emolumentos en la actualidad requiere un análisis muy profundo de todos y cada uno de los conceptos que, de una forma directa o indirecta, contribuyen a formar el total de ingresos que el productor percibe en función no sólo de su trabajo y rendimiento, sino también por la concurrencia de circunstancias de otra índole, ya sean personales o familiares.

Efectuada la descomposición de los ingresos se llegó al desglose de conceptos:

- a) El salario mínimo de la Empresa.
- b) El precio-horario del grado de calificación del trabajo que realiza.
- c) El valor de los puntos «Premios» del grado de trabajo por el exceso de puntos obtenidos por encima de los 60 puntos Bedaux hora.
- d) Antigüedad (quinquienios).
- e) El jornal del domingo y días festivos.
- f) El premio de puntualidad, presencia y normalidad.
- g) El importe del incremento voluntario que la Empresa abona en los tiempos de recuperación.
- h) El Plus Familiar o Protección a la Familia.
  - 1) El Subsidio Familiar.
  - 2) El importe de las vacaciones anuales.
  - k) Las gratificaciones de 16 de julio y Navidad.
  - l) La subvención familiar, complemento voluntario del Plus Familiar o Protección a la Familia.

Art. 31. Estudiados estos conceptos separadamente y en conjunto, se ha procedido a fijar los «pesos» a cada uno de ellos, con los que deben contribuir a la formación del total de ingresos o emolumentos del productor, armonizando los intereses del trabajador con los de la Empresa, y regulándolo de tal manera que la mayor cuantía de estos emolumentos quede compensada con resultados en cuanto a productividad, disciplina, orden y clima de trabajo que permitan continuar el desenvolvimiento normal de la Empresa, sin originar aumentos en los costes de producción. En las secciones siguientes de este capítulo se detallan los nuevos valores o «pesos» de los diferentes conceptos de estos emolumentos.

**SECCIÓN 2.ª SALARIOS MÍNIMOS DE LA EMPRESA**

Art. 32. Durante la vigencia del Convenio, los salarios mínimos de la Empresa para las distintas categorías profesionales serán los detallados en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias Siderometalúrgicas para los que sobrepasen a los salarios mínimos e interprofesionales, fijados en el Decreto 2187/1968, de 18 de agosto.

Y los fijados en dicho Decreto para los demás.

**SECCIÓN 3.ª PRECIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO**

Art. 33. Se adjuntan tablas de salarios por grados de trabajo correspondiente a personal obrero señaladas como anexo número 2; personal mensual, anexo número 3, y Encargados, anexo número 4, en los que se fijan los precios a pagar en cada grado de trabajo, indicando separadamente los importes reglamentarios de los voluntarios que la Empresa concede en calidad de advenegos extrasalariales y que tienen la condición de absorbibles, según se indica en el artículo quinto del presente Convenio.

La retribución de los productores del grupo obrero será la correspondiente al grado de trabajo que efectúen. Si por cualquier circunstancia dejaran de efectuar un trabajo o fueran trasladados a otro, en su nueva ocupación, percibirán el salario del grado correspondiente a la misma.

**SECCIÓN 4.ª VALOR DE LOS PUNTOS PREMIO**

Art. 34. Los valores de los puntos premio de los grados de trabajo, por el exceso de 80 puntos Bedaux, van detallados en la tabla adjunta señalada como anexo número 2, y en la misma se indican separadamente los importes reglamentarios de los voluntarios concedidos por la Empresa como advenegos extrasalariales.

**SECCIÓN 5.ª ANTIGÜEDAD**

Art. 35. La cuantía de los quinquenios de antigüedad para todo el personal del grupo obrero será la siguiente:

	Ptas./hora
Peones, Peones especialistas, Operarios de todas las categorías y Jefes de equipo ...	0,75

Para el personal mensual, la cuantía de los quinquenios de antigüedad será del 5 por 100 de los salarios indicados específicamente en los anexos números 3 y 4 para cada grado de trabajo.

Art. 36. Independientemente de los quinquenios que reglamentariamente correspondan, la Empresa concede a sus productores cuatro quinquenios voluntarios de la misma cuantía que los reglamentarios, los cuales serán asignados de acuerdo con las siguientes condiciones:

Edades	Con anti- güedad de diez años		Sin antigüedad
	Número de quinquenios	Número de quinquenios	
Al cumplir los 45, 46, 47, 48 o 49 años.	1	—	
Al cumplir 50 años ... ..	1	2	
Al cumplir los 55 años ... ..	1	1	
Al cumplir los 60 años ... ..	1	1	
<b>Total máximo ... ..</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

Art. 37. Al cumplir los sesenta y cinco años de edad, si el productor no solicitase la jubilación, dejará de percibir los quinquenios voluntarios, quedando limitado el cobro de antigüedad, en tal supuesto, al percibo de los quinquenios que reglamentariamente le corresponden.

Art. 38. La fecha de percibo de estos quinquenios voluntarios empezará a contar desde el 1 de enero del mismo año para aquellos productores que cumplan los años hasta el 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente para los que los cumplan con posterioridad al 30 de junio.

**SECCIÓN 6.ª JORNAL DE DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS**

Art. 39. Al personal obrero, el jornal del domingo y días festivos intersemanales con y sin recuperación, incluidos en el calendario oficial de fiestas, se abonará a razón de los salarios que se indican a continuación:

Categorías	Salario de la Empresa o sueldo inicial base Reglamentación	Plus Convenio p/domingos y días fest.	Salario del Convenio para pago domingos y días festivos
Oficial de primera ... ..	102,—	42,—	144,—
Oficial de segunda ... ..	102,—	34,—	136,—
Oficial de tercera ... ..	102,—	30,—	132,—
Especialista ... ..	102,—	28,—	130,—
Peón y mujeres limpieza ...	102,—	26,—	128,—
Pinches, selectivo y Aprendices primer año ... ..	43,—	7,—	50,—
Aprendices segundo y tercer año ... ..	64,—	16,—	80,—
Pinches de 14 y 15 años ...	43,—	7,—	50,—
Pinches de 16 y 17 años ...	64,—	16,—	80,—
Jefe de Equipo Especialistas.	122,40	25,60	148,—
Jefes de Equipo Operarios ..	122,40	33,60	156,—

Art. 40. A los importes indicados en el artículo anterior se adicionarán los quinquenios de antigüedad reglamentarios y voluntarios, calculados en la cuantía establecida en el párrafo primero del artículo 35 del presente Convenio.

Art. 41. En el salario inicial base reglamentario, así como en el salario del Convenio para el pago de domingos y días festivos indicados en el artículo 39, ya va incluido el 90 por 100 de incremento reglamentario correspondiente a Jefes de Equipo.

Art. 42. Tal como se indica en el artículo 18, en lo sucesivo la Empresa abonará a sus productores del Grupo obrero el jornal de los días festivos con recuperación, en la misma forma y condiciones indicadas en el artículo anterior para el pago del jornal del domingo y días festivos sin recuperación.

**SECCIÓN 7.ª PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD**

Art. 43. Se establece un premio de puntualidad, presencia y normalidad para todo el personal de la Empresa, de la siguiente cuantía:

*Personal obrero*

El 4 por 100 del importe semanal del subtotal de los actuales libramientos, con un tope máximo de percibo semanal por este concepto:

- Factoría Gavá-Viladocáns y Sabadell: 86 pesetas.
- Otras factorías y centros de trabajo: 80 pesetas.

*Personal mensual (excepto Encargados)*

Los porcentajes para este personal serán los siguientes:

Grados	Porcentaje por semana con derecho a premio
1º al 20º ... ..	2 %

El cálculo del importe del premio para el personal mensual se efectuará una vez al mes, de la siguiente forma:

El porcentaje mensual de cálculo será igual al porcentaje semanal multiplicado por el número de semanas con derecho a premio.

El porcentaje mensual que resulte se calculará exclusivamente sobre el importe del salario base del grado de trabajo que tengan individualmente asignado, con exclusión de cualquier otro concepto retributivo.

*Encargados*

El premio para los Encargados queda establecido en la siguiente forma:

Grados	Premio pesetas por hora ordinaria trabajada durante el mes
12º	4,80
13º	4,65
14º	4,70
15º	4,75
16º	4,80
17º	4,85
18º	4,90
19º	5,75
20º	5,80

El precio horario del premio se calculará exclusivamente sobre las horas ordinarias trabajadas durante el mes.

Art. 44. Las condiciones para el percibo del premio de puntualidad, presencia y normalidad son las siguientes:

- No tener ninguna falta de puntualidad durante la semana.
- 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 productor o las que sean necesarias por causas de fuerza mayor, por casos excepcionales, o trabajos de reparaciones urgentes o de producción.
- No tener ninguna falta por mal comportamiento en el trabajo.
- No tener actividades inferiores a las habituales, salvo en casos justificados, y en todos los casos mantener, como mínimo, actividades superiores a 80 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 semana.

Art. 45. A los efectos del artículo anterior, a continuación se especifican las causas que motivan la pérdida del premio en cada una de las condiciones de percibo.

*Se consideran faltas de puntualidad:* Cualquier retraso en las timbradas sobre el horario establecido para las entradas al trabajo, así como el 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 (raspaduras, enmiendas, etc.).

*Se consideran faltas de presencia:* Cualquier ausencia total o parcial durante la jornada total del trabajo de la sección, incluidas las horas y jornadas extraordinarias, sea cual sea la causa de la ausencia (permisos, indisposiciones, visitas médicas o al hospital, bajas por accidente, enfermedad, nacimientos, defunciones de familiares, etc.).

*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 del trabajo sin permiso de los superiores 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 superiores o compañeros, así como todo aquello que dé lugar a sanción o amonestación verbal o escrita, tanto individual como colectivamente.

Art. 46. 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 accidente, 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 productores 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 artículos 44 y 45, necesarias para la percepción del premio.

Si durante la ejecución de estos trabajos se requiriera la presencia de algún productor y éste, sin causa justificada, no

se presentara al trabajo, también perderá el premio de toda la semana.

Esta modificación se refiere únicamente a todos los productores que intervengan en estos trabajos indispensables o reparaciones de urgencia, y no es de aplicación para todos los demás productores 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 productores a los que, por necesidades del trabajo, se les cambie el horario esporádicamente para uno o varios días, señalándose 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.

*Productores accidentados que, sin causar baja en el trabajo, tengan que salir de la fábrica para ser reconocidos en el hospital o por el Médico de accidentes:* No perderán el premio los productores accidentados que por indicación del Médico o Practicante, sin causar baja en el trabajo, deban salir del Centro de trabajo durante la jornada para ser reconocidos en el hospital o por el Médico de accidentes para comprobar o determinar la importancia o características de las lesiones sufridas o efectuar alguna cura o reconocimiento, por considerar estas circunstancias como prolongación de nuestro servicio de dispensario.

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

#### SECCIÓN 8.ª INCREMENTO VOLUNTARIO DEL 50 POR 100 PARA LOS TIEMPOS DE RECUPERACIÓN

Art. 47. Tal como se indica en el artículo 20, los tiempos de recuperación obligada serán abonados a todos los productores con el incremento del 50 por 100 correspondiente a las horas extraordinarias.

#### SECCIÓN 9.ª PLUS FAMILIAR O PROTECCIÓN A LA FAMILIA

Art. 48. A partir del 1 de enero de 1967 este concepto pasó a depender de la Seguridad Social mediante el aumento correspondiente en las tarifas de cotización, asumiendo el Instituto Nacional de Previsión la obligación de satisfacer las cantidades que correspondan, bajo el nuevo concepto de protección a la familia.

#### SECCIÓN 10. VACACIONES

Art. 49. Se establece el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre para el disfrute de las vacaciones para el personal de las fábricas de calefacción, bañeras y grifería.

Las vacaciones en la factoría de Sabadell empezarán el lunes de la semana que incluya el día 15 de agosto.

El personal de las fábricas de porcelana, así como el del servicio del material, por la índole de los trabajos que realizan, disfrutarán sus vacaciones en turnos distribuidos a lo largo de todo el año, pero se procurará que el máximo posible de este personal pueda disfrutarlas dentro del periodo estival.

Art. 50. No obstante lo dicho en el artículo anterior, las vacaciones podrán señalarse en periodos distintos para cada fábrica, que serán avisados con antelación aproximada de un mes, y se continuará señalándose en turnos distribuidos a lo largo de todo el año, para todo aquel personal que se crea necesario o conveniente para la mejor marcha de la producción.

Art. 51. Las vacaciones anuales serán de veinte días naturales para todo el personal de la Empresa, excepto para el de nuevo ingreso, el cual guardará fiesta durante los veinte días de vacaciones, pero solamente cobrará la parte proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado.

Art. 52. Si por averías en las instalaciones, por motivos de fuerza mayor o por otras causas imprevistas, la Dirección se viera obligada a variar los periodos de vacaciones, éstas se efectuarán, según se crea conveniente, en cualquiera de las dos formas que se indican a continuación:

a) Veinte días naturales seguidos en periodo imprevisto distinto del señalado.

b) Catorce días naturales seguidos, y los seis días naturales restantes, indistintamente, en otro periodo que se señalará, procurando atender, siempre que sea posible, los deseos de los productores, teniendo en cuenta que siempre debe quedar trabajando la plantilla necesaria para la buena marcha de la producción.

Art. 53. Para determinar la parte proporcional de vacaciones que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la Empresa, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado desde el día 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

Art. 54. Al personal del grupo obrero, las vacaciones les serán abonadas calculadas al promedio de lo que venía obteniendo durante los meses de marzo a mayo del mismo año para los que las disfrutaron en el período de vacaciones generales de fábrica, y a razón del promedio obtenido en los tres meses naturales anteriores a su comienzo, para el personal que disfrute sus vacaciones en períodos distintos.

Art. 55. Las cantidades a computar para determinar el promedio para el cálculo de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

- a) Las horas ordinarias trabajadas calculadas a los precios de los grados de trabajo.
- b) La prima obtenida en horas ordinarias trabajadas.
- c) El plus de nocturno de horas ordinarias.
- d) Los quinquenios reglamentarios y voluntarios de horas ordinarias.
- e) Los jornales de domingos y fiestas recuperables y no recuperables.
- f) Las prestaciones económicas de enfermedad y el importe reglamentario que abone la Hermandad del Taller o Sección correspondiente al productor enfermo, durante el tiempo que le haya sido reconocido el derecho por dicha Hermandad.
- g) Las prestaciones económicas de accidente completadas hasta el 100 por 100 de la jornada ordinaria de trabajo.
- h) Los jornales retribuidos no trabajados (artículo 71 de la Reglamentación Nacional del Trabajo y artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Art. 56. Las horas a computar para establecer el promedio de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

- a) Las horas ordinarias trabajadas.
- b) Las ocho horas pagadas en cada domingo o fiesta recuperable o no recuperable.
- c) Las horas correspondientes a las bajas por enfermedad.
- d) Las horas correspondientes a las bajas por accidente.
- e) Las horas pagadas correspondientes a los jornales retribuidos no trabajados (artículo 71 de la Reglamentación Nacional del Trabajo y artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo).
- f) Las horas de permiso hasta cinco días, así como las correspondientes a faltas con o sin aviso.

Art. 57. Las vacaciones normales para todo el personal comenzarán siempre en lunes. Al personal del grupo obrero, el sábado, o el viernes y sábado, trabajados anteriores al comienzo de las vacaciones, se calcularán agregándolos a la semana de regreso de vacaciones, formando semana completa con la misma y se pagarán la semana siguiente al regreso de vacaciones.

Art. 58. Al personal mensual, las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado más los quinquenios de antigüedad reglamentarios y voluntarios.

Al personal mensual que trabaje a prima, además de percibir el importe de sus salarios mensual y antigüedad en la forma establecida en el párrafo anterior, se le abonará la prima correspondiente a ciento veintiocho horas, calculada al mismo precio horario de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

Art. 59. Al personal que cause baja en la Empresa, la parte proporcional de vacaciones que le corresponda le será abonada a razón de quince días naturales de vacaciones, tal como indica la Reglamentación Nacional de Trabajo.

Se exceptúan de esta norma las bajas por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional, larga enfermedad y servicio militar, que se calcularán proporcionalmente a los veinte días naturales de vacaciones establecidas en el presente Convenio.

SECCIÓN 11. COMPENSACIÓN POR VACACIONES DESPLAZADAS

Art. 60. Al personal que tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no comprendidos en la época estival, como compensación a este desplazamiento de vacaciones se le abonará, ade-

más de lo que le correspondía, de dos a cinco días de haber, según el mes en que tengan que disfrutarse, calculados al mismo promedio que las vacaciones, tal como se indica a continuación:

Vacaciones comprendidas en los meses	Compens. en día de haber
Enero	5 días
Diciembre y febrero	4 días
Marzo, abril y noviembre	3 días
Mayo y octubre	2 días
Junio, julio, agosto y septiembre (período estival).	Sin compensación

El personal de nuevo ingreso, o el que no tenga derecho al disfrute de los veinte días naturales de vacaciones completos, que disfruten sus vacaciones desplazadas por necesidades de trabajo, percibirán la compensación en días de haber, proporcionalmente a los días de vacaciones que le correspondan.

El personal que disfrute sus vacaciones desplazadas a petición propia no tendrá compensación alguna.

Art. 61. Al personal mensual que trabaje a prima, además de los días que le correspondan por vacaciones desplazadas, se le abonará la prima de dichos días, considerando que cada uno de estos días equivale a 8,40 horas de la prima horaria correspondiente al grado de trabajo de cada uno.

Art. 62. Para evitar el perjuicio que se podría causar a los productores, en el caso de tener que disfrutar sus vacaciones en períodos imprevistos por los motivos expuestos en el artículo 52, se mantendrá la compensación por vacaciones desplazadas, excepto cuando el desplazamiento de vacaciones obedezca a petición del productor. La compensación será proporcional a los días de vacaciones disfrutadas en cada período.

SECCIÓN 12. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 63. La cuantía de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad será la siguiente:

a) *Personal mensual.*—Una mensualidad del salario mensual que tengan individualmente asignado, más los quinquenios de antigüedad reglamentarios y voluntarios, en cada una de estas gratificaciones extraordinarias.

Al personal mensual que trabaje a prima, además de percibir el importe de su salario mensual y antigüedad en la forma establecida en el párrafo anterior, se le abonará la prima correspondiente a ciento noventa y dos horas en cada una de estas gratificaciones extraordinarias, calculadas al mismo precio de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

b) *Personal del grupo obrero.*—La cuantía de las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad para este personal será de quince días de retribución en cada una de ellas, calculadas al 85 por 100 de lo que venían obteniendo durante los meses de marzo a mayo para la gratificación de 18 de julio, y el 85 por 100 del promedio que venían obteniendo durante los meses de agosto a octubre para la gratificación de Navidad.

Las cantidades y horas a computar para la determinación de estos promedios serán las mismas especificadas en los artículos 55 y 56 para la obtención del promedio para el pago de vacaciones.

c) *Jefes de Equipo.*—Las gratificaciones extraordinarias a los Jefes de Equipo les serán abonadas a razón de veintidós días de retribución en cada una de ellas, calculadas al promedio de los que venían obteniendo durante los meses de marzo a mayo para la gratificación de 18 de julio, y al promedio de lo que venía obteniendo durante los meses de agosto a octubre para la gratificación de Navidad.

Las cantidades y horas a computar para la determinación de estos promedios serán las mismas especificadas en los artículos 55 y 56 para la obtención del promedio para el pago de vacaciones.

Si algún productor dejara de ejercer las funciones de Jefe de Equipo y se reintegrara a su categoría de origen o a otra cualquiera, tal como se establece en el artículo 22 de la Reglamentación Nacional del Trabajo, dejará de disfrutar del beneficio de los veintidós días de retribución en cada una de estas gratificaciones, pasando a percibir las en la cuantía señalada para la categoría profesional a la que quede adscrito.

Art. 64. Las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad se abonarán a todo el personal de la Empresa, proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

**Gratificación 18 de julio.**—Se computará el tiempo trabajado desde el 18 de julio de un año al 17 de julio del año siguiente.

**Gratificación de Navidad.**—Se computará el tiempo desde el 22 de diciembre de un año al 21 de diciembre del año siguiente.

Art. 65. El personal que cause baja en la Empresa percibirá la parte proporcional que le corresponda de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad en la siguiente forma:

a) **Personal mensual.**—Percibirá la parte proporcional de las gratificaciones que le corresponda, calculadas sobre las reglamentarias establecidas en la Reglamentación Nacional del Trabajo, y que son de una mensualidad para Navidad y diez días para el 18 de julio, a razón de los salarios mínimos reglamentarios de la categoría profesional que tengan individualmente asignada, incrementados con los quinquenios reglamentarios de antigüedad, calculados sobre dichos salarios mínimos reglamentarios.

b) **Personal del grupo obrero.**—Este personal, mayor de dieciocho años, sea cual sea su categoría profesional, incluidos los Jefes de Equipo, percibirán la parte proporcional de las gratificaciones de 18 de julio y Navidad que les correspondan, calculadas sobre los diez días que establece para cada una de ellas la Reglamentación Nacional del Trabajo, a razón de salario mínimo de 102 pesetas día, incrementada con los aumentos reglamentarios de antigüedad, calculados también sobre el salario reglamentario de 102 pesetas día.

Los pinches y aprendices percibirán la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, calculadas a razón del salario mínimo que les corresponda, según la edad o curso de aprendizaje.

Art. 66. Queda exceptuado de lo indicado en el artículo anterior el personal que cause baja por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad, al cual se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones, en la forma y cuantía especificadas en los artículos 63 y 64, sin detracción alguna.

**SECCIÓN 13. PREMIO Y VINCULACIÓN**

Art. 67. Este premio se abonará a todos los productores de la Empresa a partir de los dos años de antigüedad en la misma.

El premio consistirá en la concesión de días de haber, que serán asignados según los años de antigüedad en la Empresa y calculados al mismo promedio utilizado para el cálculo de las vacaciones generales de fábrica, incrementando dicho promedio horario con los porcentajes que se indican a continuación, que corresponden a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de 18 de julio y Navidad.

**Personal obrero**

Incremento del 7 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

$$(15 + 15 = \frac{30 \times 0.85}{365} = 7\%)$$

**Jefes de Equipo**

Incremento del 12,05 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

$$(22 + 22 = \frac{44}{365} = 12,05\%)$$

**Personal mensual**

Incremento del 16,67 por 100 sobre el promedio de vacaciones que les corresponda.

$$(2 : 12 = 16,67\%)$$

La asignación de días de haber se efectuará con la siguiente tabla:

Antigüedad en la Empresa	Premio en días de haber
2 años	1
4 años	2
6 años	3
8 años	4
10 años	5
12 años	6
14 años	7
16 años	8
18 años	9
20 años	10
22 años	11
24 años	12
26 años	13
28 años	14
30 años	15

Art. 68. Para determinar la antigüedad a los efectos del premio de vinculación, ésta se contará a partir del 1 de enero del mismo año de ingreso para aquellos productores que ingresaron en la Empresa antes del 30 de junio, y desde el 1 de enero del año siguiente para los ingresados con posterioridad al 30 de junio.

Art. 69. Al personal que por cualquier causa (excedencia, permisos, etc.), teniendo más de dos años de antigüedad disfrute de menos de los veinte días naturales de vacaciones retribuidos, los días de haber del premio de vinculación les serán abonados en proporción a los días de vacaciones que les correspondan.

Art. 70. El importe del premio de vinculación se hará efectivo a todos los productores conjuntamente con el pago de la gratificación de 18 de Julio.

Art. 71. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación dejará de percibir el premio de vinculación.

**SECCIÓN 14. SUBVENCIÓN FAMILIAR**

Art. 72. La Empresa abonará a todos sus productores casados una subvención familiar por punto acreditado, según la tabla del sistema de plus familiar que con carácter general venía rigiendo hasta 31 de diciembre de 1966 en las siguientes condiciones:

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

b) Los importes máximos a abonar por la Empresa serán, en cada caso, los que corresponda adicionar a los percibidos del I. N. P. por protección a familia o Plus Familiar, hasta alcanzar, en conjunto, un valor máximo de 250 pesetas por punto. Los productores que prestaban sus servicios en la Empresa con anterioridad al 28 de febrero de 1967 y que en virtud del antiguo sistema de Subsidios Familiares tuvieran derecho al cobro del mismo en 31 de diciembre de 1966, continuarán percibiendo 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 productor.

d) La determinación del derecho a la Subvención Familiar de la esposa e hijos del productor, 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 1966, el cual se aplicará también a los otros familiares que los productores pudieran tener reconocidos hasta el 28 de febrero de 1967.

También computarán para la Subvención Familiar los puntos de los hijos de productores 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 productores, circunstancias que se cumplen en este caso.

Art. 73. Esta Subvención Familiar tendrá la consideración de mejora voluntaria concedida por la Empresa en concepto de «devego extrasalarial» y estará acogida, como todas las demás del presente Convenio, a la compensación establecida en el artículo 5.º del mismo, y, por tratarse de una ayuda familiar, goza de las mismas exenciones tributarias y de cotización en la Seguridad Social que la Protección a la Familia.

Art. 74. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación dejará de percibir la Subvención Familiar.

**CAPITULO VI**

**Movimiento de personal**

**SECCIÓN 1.ª INGRESOS. PERÍODO DE PRUEBA**

Art. 75. A todo ingreso en la Empresa procederá un período de prueba de tres meses de duración para los trabajadores pertenecientes al grupo de Obreros y Subalternos; de cuatro meses, para los Administrativos, y de seis meses, para los que integran el grupo de Técnicos.

Durante el transcurso de este período, la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato, sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

Al final de este período se establecerá el contrato en la modalidad que corresponda.

Los Peones ordinarios complementarios continuarán rigiéndose, después de este período, en cuanto a su contratación y permanencia al servicio de la Empresa, por lo establecido en el artículo 10 de la Reglamentación Nacional de Trabajo.

**SECCIÓN 2.ª ASCENSOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Art. 76. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal Administrativo, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará de acuerdo con los siguientes turnos y por el orden que se fija:

1.º Por concurso-oposición entre el personal de la Empresa de la categoría inmediata inferior; en igualdad de condiciones, se adjudicará la plaza al productor con mayor antigüedad en la Empresa. Si efectuado el concurso entre los empleados de la categoría inmediata inferior, la plaza vacante no resultara cubierta, se convocará nuevo concurso entre todo el personal de la Empresa. Si tampoco se cubriera la vacante, se consumirá el turno pasando al de libre designación.

2.º Por libre designación de la Empresa.

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

**SECCIÓN 3.ª BAJAS**

Art. 77. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo o Técnico: Dos meses.
- Personal Administrativo: Treinta días.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida equivalente al importe del jornal de los días de retraso en la comunicación, los cuales le serán detraídos de los devengos que la Empresa deba abonar al productor por cualquier concepto en el momento de conocerse el cese. Quedan exceptuados de esta norma los Peones ordinarios complementarios.

Art. 78. A los productores que causen baja en la Empresa, todos los conceptos convenidos sobre los reglamentarios, salvo la retribución directa del trabajo, y que intervengan en la liquidación de devengos pendientes a efectos del «saldo y finiquito» de los mismos, les serán liquidados a razón de los importes mínimos fijados en la Reglamentación del Trabajo.

Se exceptúan las bajas por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional, larga enfermedad y Servicio Militar, que percibirán la liquidación calculada sobre los conceptos convenidos.

Art. 79. Todo el personal que cause baja en la Empresa percibirá la liquidación y «saldo finiquito» de sus haberes en la fecha normal que perciben los haberes del período en que se produzcan la baja el resto de sus compañeros de trabajo de plantilla de la Empresa.

**CAPITULO VII**

**Disposiciones varias**

**SECCIÓN 1.ª FIESTAS SIN RECUPERACIÓN PARA EL PERSONAL MENSUAL COMPRENDIDO EN EL APARTADO b) DEL ARTÍCULO 10 Y PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ORDENANZAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS OFICINAS DE LAS DELEGACIONES, ESPECIFICADOS EN EL ARTÍCULO 12**

Art. 80. Además de las festividades oficiales señaladas en el calendario laboral, la Empresa concede, únicamente al per-

sonal mensual reseñado en el título de esta sección, las siguientes fiestas sin recuperación:

- Jueves Santo:* Tarde festiva.
- 24 de diciembre:* Tarde festiva.
- 31 de diciembre:* Tarde festiva.

Al personal comprendido en el apartado b) del artículo 10, que presta sus servicios en las oficinas de la Factoría de Gavá-Viladecans, se le concede también la fiesta completa del día 30 de junio (segundo día de fiesta mayor), respetando la costumbre establecida en dicha Factoría desde hace muchos años.

Art. 81. El día 25 de agosto se considerará festivo, con recuperación, para el personal de la Factoría de Alcalá de Henares.

**SECCIÓN 2.ª PAGO DEL SALARIO COMPLETO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

Art. 82. En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará el salario completo a los empleados de las categorías siguientes:

*Administrativos.*—Oficiales de primera y también a los 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 los 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.*—Delineantes Proyectistas, Dibujantes Proyectistas, Delineantes de 1.ª y también los Delineantes de 2.ª 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 únicamente a los Listeros y Almaceneros que estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de Subvención Familiar.

**SECCIÓN 3.ª PERSONAL QUE TENGA QUE TRABAJAR LAS FESTIVIDADES DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

Art. 83. A todo el personal incluido en horario que comprendan el disfrute de las fiestas semanales en turno rotativo y que trabajen en las festividades de Navidad y Año Nuevo, se les abonará una gratificación por el trabajo de dichos días, de la cuantía que se indica a continuación:

	Factorías de Gavá y Sabadell	Demás centros de trabajo
	Pesetas	Pesetas
<b>Navidad:</b>		
Turnos que trabajen de diez de la noche del día 24 de diciembre a las seis de la mañana del día 25 de diciembre	100	200
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 25 de diciembre	100	100
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de diciembre	200	100
<b>Año Nuevo:</b>		
Turnos que trabajen de las diez de la noche del día 31 de diciembre a las seis de la mañana del día 1 de enero	100	200
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de enero	100	100
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de enero	200	100

## SECCIÓN 4.ª PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 84. A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio el plus de trabajo nocturno se abonará, según la categoría del productor, de acuerdo con la siguiente escala:

Personal del grupo obrero		Personal mensual	
Categorías	Plus nocturno — Ptas/hora	Categorías	Plus nocturno — Ptas/hora
Aprendiz 2.º y 3.º	3,40	Grados 1.º al 6.º	4,30
Pinches 16 y 17 años	3,40	Grados 7.º al 11.º	5,60
Peones y mujeres		Grados 12 y supra.	6,10
limpieza	4,30	Maestro taller	6,50
Especialistas	4,30	Aspirantes Admin.:	
Operario 3.ª	4,90	De 16 y 17 años.	3,40
Operario 2.ª	5,30	Aspirantes Organ.:	
Operario 1.ª	5,60	De 16 y 17 años.	3,40
J. E. espec.	5,30		
J. E. oper.	5,60		

## SECCIÓN 5.ª DOTE MATRIMONIAL AL PERSONAL MASCULINO Y PREMIÓ POR MATRIMONIO

Art. 85. En lo sucesivo, a todos los productores varones que contraigan matrimonio, la Empresa les hará entrega de un donativo, en concepto de dote matrimonial, en la cuantía y condiciones que se fijan a continuación:

	Cuantía en pesetas de la dote matrimonial
Productores con menos de un año de antigüedad	Sin dote
Productores con antigüedad de hasta dos años	1.000
Productores con antigüedad de hasta cuatro años	2.000
Productores con antigüedad de hasta seis años	3.000
Productores con antigüedad de hasta ocho años	4.000
Productores con antigüedad de hasta diez años o superior	5.000

Estos importes serán hechos efectivos a los productores, previa presentación del Libro de Familia acreditativo de haberse efectuado el matrimonio.

Al personal femenino no se le concede esta dote matrimonial por disfrutar de este beneficio, según dispone el artículo 72 de la Reglamentación del Trabajo.

Art. 86. Para determinar la antigüedad, a los efectos de percibo de dote matrimonial, se computará el tiempo real de trabajo en la Empresa desde la última fecha de ingreso del productor hasta la fecha de celebración del matrimonio.

Art. 87. A todo el personal mensual que contraiga matrimonio, la Empresa, en concepto de premio por matrimonio, le abonará la diferencia entre el premio de nupcialidad del Montepío y el importe neto de una mensualidad del salario que tenga asignado.

## SECCIÓN 6.ª DEFUNCIÓN DE FAMILIARES

Art. 88. En el caso de faltas al trabajo motivadas por defunción de la esposa, padres, padres políticos o hijos del productor, la Empresa, en cada caso, abonará al productor el importe de un día de salario real, en lugar del salario reglamentario. Los demás días que falte al trabajo por el mismo motivo de defunción de los familiares especificados en el presente, y reglamentariamente le correspondían, le serán abonados a razón de su salario base.

## SECCIÓN 7.ª PRENDAS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

Art. 89. Periódicamente se efectuarán inventarios de comprobación de las prendas de trabajo, herramientas y elementos

de protección propiedad de la Empresa que obren en poder de los productores. Los que se encuentren a faltar en el momento del inventario serán descontados al productor, a razón del 50 por 100 del valor inicial de los mismos.

Art. 90. El personal que cause baja en la Empresa, antes de percibir la liquidación de sus haberes pendientes, deberá devolver las prendas de ropa, herramientas y elementos de protección. Las que no devolviera le serán descontadas de la liquidación, a razón del valor que resulte, determinado de acuerdo con el tiempo en servicio de las mismas respecto al tiempo de duración fijado.

## SECCIÓN 8.ª CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Art. 91. En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a lo que la Empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social y Mutualismo Laboral, correspondientes a los días de ausencia injustificados. Igual consideración tendrán las faltas de asistencia por simulación de enfermedad, considerándose como tal la ausencia del productor de su domicilio en el momento de ser visitado por el personal de la Empresa dedicado a la inspección de enfermos y accidentados.

## SECCIÓN 9.ª SALARIOS DE COTIZACIÓN

Art. 92. Por lo que respecta a los salarios de cotización por Seguridad Social, Cuota Sindical y Formación Profesional, se estará a lo dispuesto en el Decreto 2187/1969, de 15 de agosto, y disposiciones concordantes.

## SECCIÓN 10. PAROS

Art. 93. En lo sucesivo, los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo, sea por la causa que sea y siempre que sean justificadas, se abonarán a razón de los salarios más plus Convenio establecidos en el artículo 39.

Dado el perjuicio que reportan a los productores y Empresa los paros e interrupciones en el trabajo, ésta pondrá todo su interés en lograr que se produzcan los mínimos e imprevisibles.

## SECCIÓN 11. PAGO ACTIVIDADES

Art. 94. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 85 puntos Bedaux hora.

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

Seguirán en vigor los topes máximos de actividad inferiores a 85 puntos Bedaux hora fijados en algunas tarifas de trabajo.

Art. 95. El pago de actividades, en todos los casos, queda condicionado a que al efectuar el trabajo se siga el método establecido en los estudios de tiempo, no exista pérdidas de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

## SECCIÓN 12. ABANDONO COLECTIVO DEL TRABAJO

Art. 96. El abandono colectivo del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte de los trabajadores.

## SECCIÓN 13. VENTAJAS INDIVIDUALES

Art. 97. Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 98. Todas las ventajas individuales que disfruten los productores, ya sean procedentes del Convenio o anteriores al mismo, se perderán en el caso que existan dudas sobre la veracidad de los hechos que motivan el percibo de dichas ventajas.

La aplicación o supresión de estas ventajas en casos dudosos quedará siempre a criterio de la Dirección, la cual decidirá en cada caso después de informarse debidamente de los hechos.

## SECCIÓN 14. CÁLCULO DE DEVENGOS

Art. 99. El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por los productores, continua-

rá efectuándose provisionalmente por semanas, en tanto se organiza el pago por quincenas naturales.

Art. 100. Si por averías o por otra causa no pudiera realizarse el cálculo de los devengos en las fechas previstas, la Empresa procederá al pago a los productores de un anticipo a cuenta, de la siguiente cuantía, según el grado de trabajo que realicen:

Grados	Importe anticipo a cuenta por semanas	Por quincenas	Grados	Importe anticipo a cuenta por semanas	Por quincenas
1.º	850	1.700	8.º	1.210	2.420
2.º	930	1.860	9.º	1.250	2.500
3.º	980	1.960	10	1.300	2.600
4.º	1.020	2.040	11	1.390	2.780
5.º	1.060	2.120	12	1.450	2.900
6.º	1.110	2.220	13	1.500	3.000
7.º	1.160	2.320			

Jefes de equipo.—El anticipo del grado que tengan individualmente asignado más 100 pesetas en cobro por semanas o 200 pesetas en cobro por quincenas naturales.

	Pesetas por semanas	Pesetas por quincenas
Mujeres de limpieza	350	700
Pinches de 14 y 15 años y selectivo	400	800
Pinches de 16 y 17 años	500	1.000
Aprendices de primer año	450	900
Aprendices de segundo año	500	1.000
Aprendices de tercer año	550	1.100

Este anticipo será liquidado tan pronto se logre obtener el cálculo exacto de los devengos.

SECCIÓN 15. REDONDEO DE DEVENGOS

Art. 101. Se conviene suprimir el pago de los céntimos al abonar los devengos al personal de la Empresa.

Lo pactado se refiere al importe líquido resultante después de efectuar todas las deducciones de Seguros Sociales, Montepío y Utilidades, y las que correspondan de anticipos, suministros, hermandad, o por otros conceptos.

El redondeo se efectuará desprejando la cifra fraccionaria, cuando ésta sea igual o inferior a cincuenta céntimos, o complementado su importe hasta la unidad de peseta siguiente, cuando fuese superior a dicho importe.

SECCIÓN 16. ABSORCIÓN DE LA BONIFICACIÓN POR TRABAJO PENOSO, TÓXICO, PELIGROSO O AMBIENTAL.

Art. 102. Dado que en la calificación de cada puesto de trabajo se ha tenido en cuenta el ambiente en que se desarrolla, así como los riesgos profesionales, el precio del grado de calificación resultante para cada trabajo absorberá la bonificación que el artículo 53 de la Reglamentación Siderometalúrgica establece para los trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o ambientales, ya que la valoración del trabajo en puntos Bedaux es también consecuencia de los puntos asignados a las condiciones en que el trabajo se realiza.

SECCIÓN 17. TRABAJOS EN DOMINGOS Y FIESTAS DE PRECEPTO

Art. 103. A todos los productores que trabajen en domingo y fiestas sin recuperación, las ocho primeras horas trabajadas les serán abonadas con un plus del 25 por 100 sobre el salario del grado de trabajo a 60 de actividad, tanto si estas primeras horas son ordinarias como extraordinarias.

Dada la posibilidad de cumplir los deberes religiosos fuera de las horas de trabajo, se conviene en la supresión de la hora de la mañana que tienen concedida los productores para dicho fin.

SECCIÓN 18. CAMBIOS DE CATEGORÍA DEL PERSONAL NO CUALIFICADO

Art. 104. Se conviene que todos los productores no cualificados pasarán a la categoría de Peones especialistas al cumplirse las ochocientas horas ordinarias de trabajo en la Empresa.

Art. 105. A continuación se especifican los grados de trabajo, de aplicación para el personal obrero.

Personal no cualificado.—Grado 1.º al 12 (líneas Peones especialistas).

Personal cualificado.—Operarios: Grados 8.º al 13 (línea Operarios).

Los productores de nuevo ingreso, hasta cumplir las ochocientas horas de trabajo, para su paso a Peones especialistas, cobrarán también por los grados de trabajo señalados para los Peones especialistas.

SECCIÓN 19. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Art. 106. Rendimientos colectivos.—No se admitirá ninguna disminución en el rendimiento colectivo habitual de una Sección o Departamento cualquiera de la Empresa, considerando a estos efectos la palabra «colectivos» referida al trabajo que afecte a más de un productor.

Art. 107. Rendimientos individuales.—Se admite, como máximo, una baja en el rendimiento individual del 5 por 100 del rendimiento habitual, siempre que el rendimiento que resulte no sea inferior a 60 puntos Bedaux hora. En el caso de rendimientos habituales superiores a los 80 puntos Bedaux hora, la base máxima para la aplicación de este 5 por 100 de baja de rendimiento serán los 80 puntos Bedaux hora.

Todos los trabajos inferiores a los establecidos en el presente artículo deberán ser justificados convenientemente por el productor, permitiendo esta anomalía, cuando esté justificada, durante una semana como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux hora.

SECCIÓN 20. REVISIONES DE TRABAJO

Art. 108. Todos los trabajos establecidos en las fábricas y secciones de la Empresa serán revisados periódicamente y se aplicarán automáticamente los nuevos valores que resulten, y serán puestas en conocimiento de la Comisión de Productividad del Jurado de Empresa antes de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

En todos los casos que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados se comunicará a la Comisión de Productividad del Jurado de Empresa, y en los casos que proceda se señalará un período de acomodación a los nuevos valores, que se fijará de acuerdo con la siguiente tabla:

Porcentaje disminución de los valores puntos	Número de semanas de acomodación
Hasta el 10 por 100	4 semanas
Más del 10 por 100 hasta el 20 por 100	6 semanas
Más del 20 por 100 hasta el 30 por 100	8 semanas
Más del 30 por 100 hasta el 40 por 100	10 semanas
Más del 40 por 100 hasta el 50 por 100	12 semanas
Más del 50 por 100	14 semanas

Durante el período de acomodación fijado según la tabla anterior se abonará la actividad real obtenida por los productores con los nuevos valores más los puntos de acomodación concedidos para el referido período, que empezarán por el total de la diferencia de actividad en la primera semana, para ir disminuyendo proporcionalmente en las semanas siguientes, hasta quedar eliminadas después de la última semana de acomodación concedida.

EJEMPLO

Supongamos nuevos valores que representan un 10 por 100 de disminución sobre los anteriores:

Semana de acomodación = cuatro semanas (según tabla).  
Actividad habitual = 80 puntos Bedaux hora.

**Puntos de acomodación.**

- Primera semana = (80 puntos Bedaux hora × 10 por 100) = 8 puntos concedidos acomodación.
- Segunda semana = (80 puntos Bedaux hora × 7,50 por 100) = 6 puntos concedidos acomodación.
- Tercera semana = (80 puntos Bedaux hora × 5 por 100) = 4 puntos concedidos acomodación.
- Cuarta semana = (80 puntos Bedaux hora × 2,50 por 100) = 2 puntos concedidos acomodación.

Terminado el periodo de acomodación, los productores percibirán en lo sucesivo las actividades que obtengan con los nuevos valores revisados.

Transcurrido el periodo de adaptación, a todos lo productores que con los nuevos valores punto revisados hayan alcanzado la actividad habitual anterior a la revisión y sigan manteniéndola durante dos semanas, les será concedido un premio equivalente a la diferencia de puntos de adaptación concedidos para la segunda y sucesivas semanas, con respecto de los puntos de adaptación concedidos para la primera semana.

(Del ejemplo anterior)

- Premio segunda semana = 8 puntos primera semana — 6 puntos segunda semana = 2 × 48 horas = 96 puntos.
- Premio tercera semana = 8 puntos primera semana — 4 puntos tercera semana = 4 puntos × 48 horas = 192 puntos.
- Premio cuarta semana = 8 puntos primera semana — 2 puntos cuarta semana = 6 × 48 horas = 288 puntos.
- Premio total: 576 puntos.

Si las revisiones son originadas por haber propuesto el productor una mejora en el método operatorio u otro nuevo método mejor, y éste se adoptase, se premiará al productor según la importancia que represente la mejora.

Tanto en el caso de mejoras en el método operatorio 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 productores, se oirá la opinión de la Comisión de Productividad o de Seguridad e Higiene del Jurado de Empresa, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

**SECCIÓN 21. FALTAS DE PUNTUALIDAD**

Art. 109. Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada continuada, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

*Faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los cinco 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 quince 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.*

**SECCIÓN 22. DISMINUCIÓN VOLUNTARIA DE RENDIMIENTOS**

Art. 110. La Empresa podrá acordar el despido sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los siguientes casos:

- a) Cuando se produzca una disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de trabajo, ya sea colectiva o individualmente.
- b) Cuando se produzca una disminución voluntaria y continuada, individual o colectiva, en el promedio habitual de calidad.

**SECCIÓN 23. REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR DE TRABAJO**

Art. 111. Se conviene en redactar durante el año 1970, un nuevo Reglamento de Régimen Interior de Trabajo, de ámbito interprovincial, para su aplicación en todas las factorías y centros de trabajo de la Empresa en España.

**CAPITULO VIII**

**Revisiones de Convenio**

Art. 112. En 31 de diciembre de 1970 se procederá a la revisión automática de las líneas salariales, de acuerdo con el aumento experimentado por el índice general nacional del coste de la vida, del «Boletín Mensual de Estadísticas», editado por el Instituto Nacional de Estadística, tomando como base el referido índice general nacional del coste de la vida del mes de septiembre de 1969, y comparándolo con el del mes de septiembre de 1970. Esta revisión de las líneas salariales surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1971.

**CAPITULO IX**

**Cláusula especial de repercusión en precios**

Art. 113. Cada uno de los Vocales hace constar que las estipulaciones de este Convenio podrán dar lugar a repercusión en los precios de los productos que la Empresa fabrica.

**ANEXO NUMERO 1**

**SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL**

**SALARIOS HORA BASE CÁLCULO HORAS EXTRAORDINARIAS, DETERMINADOS DE ACUERDO CON NUEVOS SALARIOS MINIMOS (DECRETO 2187/1968, DE 16 DE AGOSTO)**

Grados	Categorías	Salarios hora base reglamentarios para cálculo horas extraordinarias					
		Sin antigüedad	Con un quinquenio	Con dos quinquenios	Con tres quinquenios	Con cuatro quinquenios	Con cinco quinquenios
<b>PERSONAL OBRERO</b>							
<i>Personal no cualificado</i>							
1.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
2.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
3.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
4.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
5.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
6.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
7.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
8.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
9.º	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
10	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
11	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
12	Peón especialista .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68

## Salarios hora base reglamentarios para cálculo horas extraordinarias

Cargos	Categorías	Salarios hora base reglamentarios para cálculo horas extraordinarias					
		Sin antigüedad	Con un quinquenio	Con dos quinquenios	Con tres quinquenios	Con cuatro quinquenios	Con cinco quinquenios
<i>Personal cualificado</i>							
8.º	Oficial 3.ª .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
9.º	Oficial 3.ª .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
10	Oficial 2.ª .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
11	Oficial 1.ª .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
12	Oficial 1.ª .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
13	Oficial 1.ª .....	16,75	17,74	18,72	19,71	20,69	21,68
<i>Aprendices</i>							
—	Selectivo .....	7,07	—	—	—	—	—
—	Aprendiz 1.º .....	7,07	—	—	—	—	—
—	Aprendiz 2.º .....	10,51	—	—	—	—	—
—	Aprendiz 3.º .....	10,51	—	—	—	—	—
<i>Pinches</i>							
1.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	—	—	—	—	—
2.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	—	—	—	—	—
3.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	—	—	—	—	—
4.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	—	—	—	—	—
5.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	—	—	—	—	—
1.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	—	—	—	—	—
2.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	—	—	—	—	—
3.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	—	—	—	—	—
4.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	—	—	—	—	—
5.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	—	—	—	—	—
<b>PERSONAL MENSUAL</b>							
<i>Técnicos</i>							
—	Maestro de Taller .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Encargado .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
<i>Subalternos</i>							
—	Listero .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Almacenero .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Pesador o Basculero .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Vigilante .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Portero .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Chófer de camión .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Ordenanza .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
<i>Administrativos</i>							
—	Oficial 1.ª .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Oficial 2.ª .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Auxiliar .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Aspirante de 14 años .....	7,43	—	—	—	—	—
—	Aspirante de 15 años .....	7,43	—	—	—	—	—
—	Aspirante de 16 años .....	11,06	—	—	—	—	—
—	Aspirante de 17 años .....	11,06	—	—	—	—	—
<i>Técnicos organización</i>							
—	Técnico organización 1.ª .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Técnico organización 2.ª .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Auxiliar organización .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Aspirantes de 14 y 15 años O. ....	7,43	—	—	—	—	—
—	Aspirantes de 16 y 17 años O. ....	11,06	—	—	—	—	—
<i>Técnicos de oficinas y laboratorio</i>							
—	Delineante proyectista .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Delineante 1.ª .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Delineante 2.ª y Analista 1.ª y 2.ª .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Archivero Bibliotecario .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Calculador .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80
—	Auxiliar .....	17,62	18,66	19,69	20,73	21,77	22,80

**SALARIOS HORA BASE DE LA EMPRESA PARA TRABAJOS EXTRAORDINARIOS CON INCENTIVO**

Grados	Categorías	Salario hora base sin antigüedad a 60 puntos actividad			Con un quinquenio	Con dos quinquenios	Con tres quinquenios	Con cuatro quinquenios	Con cinco quinquenios	Con seis quinquenios	Con siete quinquenios	Con ocho quinquenios	Con nueve quinquenios
		Reglamentario	Devengo extra-salarial (absor.)	Total									
<b>PERSONAL OBRERO</b>													
<i>Personal no cualificado</i>													
1.º	Peón Especialista .....	16,75	3,95	20,10									
2.º	Peón Especialista .....	16,75	3,95	20,70									
3.º	Peón Especialista .....	16,75	4,45	21,20									
4.º	Peón Especialista .....	16,75	5,15	21,90									
5.º	Peón Especialista .....	16,75	5,95	22,70									
6.º	Peón Especialista .....	16,75	6,85	23,60									
7.º	Peón Especialista .....	16,75	7,85	24,60									
8.º	Peón Especialista .....	16,75	8,85	25,60									
9.º	Peón Especialista .....	16,75	9,85	26,60									
10	Peón Especialista .....	16,75	10,75	27,50									
11	Peón Especialista .....	16,75	11,65	28,40									
12	Peón Especialista .....	16,75	12,65	29,40									
<i>Personal cualificado</i>													
8.º	Oficial 3.ª .....	16,75	10,25	27,00									
9.º	Oficial 3.ª .....	16,75	11,35	28,10									
10	Oficial 2.ª .....	16,75	12,45	29,20									
11	Oficial 1.ª .....	16,75	13,75	30,50									
12	Oficial 1.ª .....	16,75	14,95	31,70									

**PERSONAL DEL GRUPO OBRERO**

Para el cálculo de horas extraordinarias, se sumará al salario del grado de trabajo a 60 puntos de actividad el importe de los quinquenios de antigüedad (profesionales), según se indica a continuación.

*Peones, Peones especialistas, operarios de todas las categorías y Jefes de Equipo*

0,99	1,97	2,96	3,94	4,93	5,91	6,90	7,88	8,87
------	------	------	------	------	------	------	------	------

*Nota.*—Los salarios hora base de la Empresa para trabajos extraordinarios indicados en el presente anexo son de aplicación únicamente en los Centros de trabajo ubicados en la provincia de Barcelona.

Los salarios hora base de la Empresa para trabajos extraordinarios que se aplicarán en los restantes Centros de trabajo de España serán del orden del 98 por 100 de los indicados en esta tabla.

**SALARIOS HORA BASE DE LA EMPRESA PARA TRABAJOS EXTRAORDINARIOS CON INCENTIVO**

Grados	Categorías	Salario hora base sin antigüedad a 60 puntos actividad			Grados	Categorías	Salario hora base sin antigüedad a 60 puntos actividad		
		Reglamentario	Devengo extra-salarial (absor.)	Total			Reglamentario	Devengo extra-salarial (absor.)	Total
<i>Personal cualificado</i>									
13	Oficial 1.ª .....	16,75	16,05	32,80					
<i>Aprendices</i>									
—	Selectivo .....	7,07	6,23	13,30					
—	Aprendiz 1.º .....	7,07	7,53	14,60					
—	Aprendiz 2.º .....	10,51	5,49	16,00					
—	Aprendiz 3.º .....	10,51	6,99	17,50					

<i>Pinches</i>									
1.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	2,33	9,40					
2.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	2,73	9,80					
3.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	3,63	10,60					
4.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	4,23	11,30					
5.º	Pinches de 14 y 15 años .....	7,07	5,23	12,30					
1.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	3,59	14,10					
2.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	4,09	14,60					
3.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	4,69	15,20					
4.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	5,29	15,80					
5.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,51	5,89	16,40					

ANEXO NUMERO 2

TABLA DE SALARIOS HORARIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO Y VALORES PUNTO-PRIMA-PERSONAL OBRERO (MARZO 1970)

Grados	Categorías	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux por hora de trabajo			Valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada			Salarios profesionales (Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre)	
		Importe reglamentario (jornal mínimo + 25 %) Ptas/hora	Devengos extrasalariales (absorbibles) Ptas/hora	Total pesetas/hora	Reglamentario — Pesetas	Devengos extrasalariales (absorbibles) Ptas/punto	Total pesetas	Salario hora profesional — Ptas/hora	Salario anual profesional — Pesetas
<i>Personal no cualificado</i>									
1.º	Peón Especialista .....	15,94	4,16	20,10	0,27	0,20	0,47	16,75	39.270
2.º	Peón Especialista .....	15,94	4,78	20,70	0,27	0,22	0,49	16,75	39.270
3.º	Peón Especialista .....	15,94	5,26	21,20	0,27	0,24	0,51	16,75	39.270
4.º	Peón Especialista .....	15,94	5,96	21,90	0,27	0,25	0,52	16,75	39.270
5.º	Peón Especialista .....	15,94	6,76	22,70	0,27	0,26	0,53	16,75	39.270
6.º	Peón Especialista .....	15,94	7,66	23,60	0,27	0,28	0,55	16,75	39.270
7.º	Peón Especialista .....	15,94	8,66	24,60	0,27	0,30	0,57	16,75	39.270
8.º	Peón Especialista .....	15,94	9,66	25,60	0,27	0,31	0,58	16,75	39.270
9.º	Peón Especialista .....	15,94	10,66	26,60	0,27	0,33	0,60	16,75	39.270
10	Peón Especialista .....	15,94	11,66	27,60	0,27	0,35	0,62	16,75	39.270
11	Peón Especialista .....	15,94	12,66	28,60	0,27	0,37	0,64	16,75	39.270
12	Peón Especialista .....	15,94	13,46	29,40	0,27	0,39	0,66	16,75	39.270
<i>Personal cualificado</i>									
8.º	Oficial 3.º .....	15,94	11,06	27,00	0,27	0,35	0,62	16,75	39.270
9.º	Oficial 3.º .....	15,94	12,16	28,10	0,27	0,38	0,65	16,75	39.270
10	Oficial 2.º .....	15,94	13,26	29,20	0,27	0,40	0,67	16,75	39.270
11	Oficial 1.º .....	15,94	14,56	30,50	0,27	0,43	0,70	16,75	39.270
12	Oficial 1.º .....	15,94	15,76	31,70	0,27	0,45	0,72	16,75	39.270
13	Oficial 1.º .....	15,94	16,86	32,80	0,27	0,47	0,74	16,75	39.270
<i>Aprendices</i>									
—	Selectivo 1.º .....	—	—	—	—	—	—	7,07	16.555
—	Aprendices de 1.º año a 2.º .....	—	—	—	—	—	—	7,07	16.555
—	Aprendices de 2.º año a 3.º .....	—	—	—	—	—	—	10,51	24.640
—	Aprendices de 3.º año a 4.º .....	—	—	—	—	—	—	10,51	24.640
<i>Pinches</i>									
1.º	Pinches de 14 y 15 años .....	6,72	2,68	9,40	0,11	0,19	0,30	7,07	16.555
2.º	Pinches de 14 y 15 años .....	6,72	3,08	9,80	0,11	0,20	0,31	7,07	16.555
3.º	Pinches de 14 y 15 años .....	6,72	3,88	10,60	0,11	0,21	0,32	7,07	16.555
4.º	Pinches de 14 y 15 años .....	6,72	4,58	11,30	0,11	0,22	0,33	7,07	16.555
5.º	Pinches de 14 y 15 años .....	6,72	5,58	12,30	0,11	0,23	0,34	7,07	16.555
1.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,00	4,10	14,10	0,17	0,13	0,30	10,51	24.640
2.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,00	4,60	14,60	0,17	0,14	0,31	10,51	24.640
3.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,00	5,20	15,20	0,17	0,15	0,32	10,51	24.640
4.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,00	5,80	15,80	0,17	0,16	0,33	10,51	24.640
5.º	Pinches de 16 y 17 años .....	10,00	6,40	16,40	0,17	0,17	0,34	10,51	24.640

Nota.—Tanto los precios horarios de los grados de trabajo, como los valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada, detallados en el presente anexo, son de aplicación exclusiva en los Centros de trabajo de la provincia de Barcelona. Los precios horarios de los grados de trabajo y valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux hora trabajada, para los restantes Centros de trabajo de España, serán los equivalentes al 98 por 100 de los indicados en la presente tabla.

## ANEXO NUMERO 3

TABLA DE SALARIOS DE PERSONAL MENSUAL (EXCEPTO ENCARGADOS) (MARZO 1970)

Grados	Categorías	Salarios mensuales mínimos					Salarios profesionales (Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre)	
		Salarios mínimos reglamentarios	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total salario base Empresa	Plus voluntario Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total devengos mínimos	Salario hora profesional	Salario anual profesional
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Pesetas (1 + 2 + 3)	Pesetas	Pesetas
1.º	Auxiliar administrativo .....	3.060	650	3.710	2.135	5.845	17,62	40.790
2.º	Auxiliar Oficial técnico .....	3.060	700	3.760	2.285	6.045	17,62	40.790
3.º	Auxiliar de organización .....	3.060	750	3.810	2.443	6.253	17,62	40.790
4.º	Calcadores .....	3.060	800	3.860	2.589	6.549	17,62	40.790
5.º	Subalternos .....	3.060	850	3.910	3.007	6.917	17,62	40.790
6.º	Oficial administrativo de 2.º .....	3.060	900	3.960	3.261	7.221	17,62	40.790
7.º	Técnico de organización de 2.º .....	3.060	1.150	4.210	3.399	7.609	17,62	40.790
8.º	Delineante de 2.º .....	3.060	1.320	4.380	3.613	7.993	17,62	40.790
9.º	Analista de 2.º .....	3.060	1.490	4.550	3.895	8.445	17,62	40.790
10	Oficial administrativo de 1.º .....	3.060	1.660	4.720	4.177	8.897	17,62	40.790
11	Técnico de organización de 1.º .....	3.060	1.830	4.890	4.463	9.353	17,62	40.790
12	Delineante de 1.º .....	3.060	2.000	5.060	4.749	9.809	17,62	40.790
13	Analista de 1.º .....	3.060	2.070	5.130	5.135	10.265	17,62	40.790
14	Delineante proyectista .....	3.060	2.150	5.210	5.631	10.841	17,62	40.790
15	Archivero Bibliotecario .....	3.060	2.230	5.290	6.259	11.549	17,62	40.790
16		3.060	2.310	5.370	7.011	12.381	17,62	40.790
17		3.060	2.390	5.450	7.836	13.286	17,62	40.790
18		3.060	2.470	5.530	8.659	14.189	17,62	40.790
19		3.060	2.550	5.610	9.483	15.093	17,62	40.790
20		3.060	2.630	5.690	10.307	15.997	17,62	40.790
—	Aspirante a Oficial de organización de 14 años .....	1.290	570	1.860	635	2.495	7,43	17.196
—	Aspirante a Oficial de organización de 15 años .....	1.290	570	1.860	960	2.820	7,43	17.196
—	Aspirante a Oficial de organización de 16 años .....	1.920	640	2.560	1.021	3.581	11,06	25.594
—	Aspirante a Oficial de organización de 17 años .....	1.920	640	2.560	1.502	4.062	11,06	25.594

Notas: (1) Los salarios base de la Empresa para la determinación de la antigüedad (quinquenio) serán los siguientes:

Categorías	Pesetas mensuales base para cálculo antigüedad	Importe de un quinquenio de antigüedad
Oficiales de 1.º y 2.º administrativos y técnicos de organización, Analistas y Delineantes de 1.º y 2.º, Archivero Bibliotecario y Viajantes.	3.060	153
Auxiliares administrativos, Técnicos y de Organización, Calcadores, Listeros, Almaceneros, Escuderos, Vigilantes, Ordenanzas y Porteros ...	3.600	180
Delineantes proyectistas .....	3.960	198
Chófer de camión y de turismo .....	3.600	180

(2) Al personal mensual comprendido en la presente tabla de salarios que preste sus servicios en las fábricas o Centros de trabajo con horario de cuarenta y ocho horas semanales y recuperación de horas se les abonará un plus del 5 por 100 del salario base de la Empresa (columna 1 + 2). Este plus solamente lo percibirán por las horas ordinarias trabajadas.

(3) El total de devengos mínimos (columnas 1 + 2 + 3) indicados en la presente tabla son de aplicación únicamente para los Centros de trabajo ubicados en la provincia de Barcelona. Los restantes Centros de trabajo de España percibirán sus devengos mínimos a razón del 98 por 100 del importe señalado en la presente tabla.

ANEXO NUMERO 4

TABLA DE SALARIOS DE ENCARGADOS Y MAESTROS DE TALLER (MARZO 1970)

Grados	Categorías	Salarios mensuales mínimos					Para personal de producción	Salarios profesionales (Decreto 1844/1960. de 21 de septiembre)	
		Salarios mínimos reglamentarios — Pesetas (1)	Devengos extrasalariales (absorbibles) — Pesetas (2)	Total salario base Empresa Pesetas (1 + 2)	Plus voluntario Devengos extrasalariales (absorbibles) — Pesetas (3)	Total devengos mínimos — Pesetas (1 + 2 + 3)	Prima hora trabajada — Pesetas	Salario hora profesional — Pesetas	Salario anual profesional — Pesetas
12	Encargado .....	3.060	2.000	5.060	3.058	8.118	16,40	17,62	40.790
13	Encargado .....	3.060	2.070	5.130	3.484	8.614	17,10	17,62	40.790
14	Encargado .....	3.060	2.150	5.210	3.900	9.110	17,80	17,62	40.790
15	Encargado .....	3.060	2.230	5.290	4.316	9.606	18,60	17,62	40.790
16	Encargado .....	3.060	2.310	5.370	4.732	10.102	19,40	17,62	40.790
17	Encargado .....	3.060	2.390	5.450	5.148	10.598	20,20	17,62	40.790
18	Encargado .....	3.060	2.470	5.530	5.564	11.094	21,00	17,62	40.790
19	Encargado y Maestro de taller ...	3.060	2.550	5.610	5.980	11.590	21,70	17,62	40.790
20	Encargado y Maestro de taller ...	3.060	2.630	5.690	6.396	12.086	22,50	17,62	40.790

Notas: (1) Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que a continuación se indican:

Categorías	Pesetas mensuales por quinquenio
Encargados .....	183
Maestros de Taller .....	198

(2) Los salarios indicados en la presente tabla son de aplicación para todos los Centros de trabajo de España.