

Número parcela	Nombre del propietario	Superficie aproximada que se expone — m ²	Clase de cultivo	Fecha del levantamiento de las actas			
				D.	M.	A.	Hora
31	D. Alejandro Montes Ugarte	2.877	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
32	Hermanos Dorao Ruiz	1.679	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
33	D. ^a Veneranda Gómez Yudego	476	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
34	D. ^a Veneranda Gómez Yudego	70	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
35	D. Pio Isar Nieto	405	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
36	D. Valeriano Pérez Reguero	15	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
37	Hermanos Dorao Ruiz	540	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
38	Hermanos Dorao Ruiz	165	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
39	D. Fructuoso Pastor Rodríguez	582	Cereal secoano	26	3	1974	11,00
40	Ayuntamiento de Villodrigo	121	Urbana	26	3	1974	11,00
41	D. Amando Sáez Isar Arrendatario: Don Lázaro Martínez Mate.	87	Urbana	26	3	1974	11,00
42	D. ^a Beatriz Martínez Mate	333	Urbana	26	3	1974	11,00
43	D. Luis Zamorano	210	Urbana	26	3	1974	11,00

MINISTERIO DE TRABAJO

4956

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.» y sus trabajadores.

Ilmo. Sr.: Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, suscrito el día 4 de octubre de 1973;

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 14 de noviembre de 1973 a esta Dirección General de Trabajo el texto del referido Convenio, haciéndose manifestación expresa de repercusión positiva en precios;

Resultando que por la Dirección General de la Seguridad Social ha sido emitido informe en la materia de su competencia;

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 19 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;

Considerando que por darse las circunstancias previstas en el Decreto-ley de 9 de diciembre de 1969, el Convenio fué informado por la Subcomisión de Salarios, dándose conformidad al mismo por el Consejo de Ministros en su reunión del día 7 de diciembre de 1973, pero condicionando dicha conformidad a que se sustituyesen las revisiones salariales previstas por una sola revisión, según el índice del coste de vida, conjunto nacional, una vez transcurridos doce meses de vigencia del Convenio, y sobre la base de que la eventual repercusión en precios no tiene carácter automático, no cabe aplicar sin autorización oficial de los organismos competentes y su cuantía se limitará a la establecida en dicha autorización oficial, lo que fué comunicado a la Secretaría General de la Organización Sindical para su traslado a la Comisión Deliberante, remitiéndose por la indicada Secretaría General, el día 25 de enero de 1974, acta de 17 de enero de 1974 suscrita por los miembros de la Comisión conteniendo su aceptación respecto de los condicionamientos formulados por el Consejo de Ministros.

Esta Dirección General, resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», y sus trabajadores.

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 29 de diciembre de 1962.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de febrero de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CUARTO CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «COMPAÑIA ROCA RADIADORES, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO DE APLICACIÓN

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 mutuo acuerdo con la Empresa, el personal de las categorías de Ingenieros, Arquitectos, Licenciados, Jefes de primera, Peritos, Aparejadores, Jefes de segunda, Delegados, Jefes de Taller, Practicantes, Graduados Sociales y Oficiales Administrativos y Técnicos de primera especial.

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Art. 2.º El Convenio tendrá vigencia oficial desde el día siguiente al de su aprobación por la autoridad laboral, hasta el 30 de septiembre de 1975. Sin embargo, se aplicará con carácter retroactivo a partir del día 1 de octubre de 1973.

SECCIÓN 3.ª PRÓRROGA

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.

SECCIÓN 4.ª COMPENSACIÓN

Art. 4.º Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio, en cuanto sobrepasen de las retribuciones mínimas señaladas en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, tendrán la consideración de «devengos extrasalariales», y serán computadas, absorbidas y compensadas de los pluses de distancia, pluses 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

SECCIÓN 1.ª NORMA GENERAL

Art. 5.º A tenor de lo dispuesto en el artículo sexto de la Ordenanza de 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 varia-

ción 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.

SECCIÓN 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCIÓN 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 admisible 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, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
10. El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresada a través de la Comisión Paritaria, en espera de resolución de los Organismos a quienes corresponda.
11. Establecer la fórmula para los cálculos de salarios.
12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

SECCIÓN 3.ª OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Art. 7.º Son obligaciones de la Empresa:

- 1.º Informar al Jurado de Empresa acerca de las modificaciones de carácter general de la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- 2.º 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.º 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 Queda suprimida la jornada reducida de verano, establecida en el artículo 50 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, considerándose compensada con las mejoras del presente Convenio.

SECCIÓN 2.ª HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Art. 9.º El número de horas de trabajo efectivo en cómputo anual para cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio (desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974 y del 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975) serán las que se especifican a continuación para cada grupo:

Grupos	Horas efectivas anuales de trabajo	
1.º	2.007	Para el personal mensual Administrativo, Técnico y Conserjes, Ordenanzas, Telefonistas y Botones que presten sus servicios en las oficinas centrales.
2.º	2.007	Para el personal mensual Administrativo, Técnico, Telefonistas, Ordenanzas y Botones, que presten

Grupos	Horas efectivas anuales de trabajo	
3.º	2.007	Para el personal mensual Administrativo, Ordenanzas, Telefonistas y Botones, que presten sus servicios en las oficinas de las delegaciones de la Compañía.
4.º	2.080	Para el personal del grupo Obrero y para todo el personal mensual Administrativo y Técnico que preste sus servicios en las oficinas de las fábricas, secciones o talleres y en todos los almacenes de la Compañía, así como en los Talleres o Servicios de Asistencia Técnica (S. A. T.), o de Asistencia a Clientes (S. A. C.), y para todo el restante personal subalterno no incluido específicamente en los grupos anteriores, sea cual sea el lugar donde presten sus servicios.

Las dos mil ochenta horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo anual, pactadas para el grupo cuarto corresponden a la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo y a la jornada diaria de siete horas veinte minutos durante seis semanales de trabajo.

Las dos mil siete horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo anual, pactadas para los grupos primero, segundo y tercero, corresponden a horarios inferiores a la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas de trabajo efectivo.

Lo dispuesto en el artículo 53 de la Ordenanza de Trabajo, en cuanto al descanso mínimo en jornada ininterrumpida, no será de aplicación en ninguno de los horarios convenidos, ya que las jornadas de trabajo, en cómputo anual, quedan reducidas por debajo de la equivalente de jornada máxima legal de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

En los artículos siguientes se detallan, para cada factoría o centro de trabajo, los horarios convenidos para las distintas modalidades de jornada, así como los días anuales de trabajo efectivo y los días festivos, tanto oficiales como pactados.

Art. 10. Horarios correspondientes al grupo primero, artículo noveno:

Oficinas centrales (Barcelona)

Horas anuales de trabajo efectivo: Dos mil siete.
Días anuales de trabajo efectivo: Doscientos veintitrés.
Horas diarias de trabajo efectivo: Nueve.

Horario

(Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1975)

De lunes a viernes:

Mañanas: De ocho a trece horas	5
Tardes: De catorce horas quince minutos a dieciocho horas quince minutos	4
Total jornada	9

Sabados: Festivos todo el día.

Días festivos

Serán festivos para este personal, además de todos los sábados y domingos del año, los siguientes días:

Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974	Desde 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975
1973	19 marzo
12 octubre	11 abril
1 noviembre	12 abril
24 diciembre	15 abril
25 diciembre	1 mayo
26 diciembre	23 mayo
31 diciembre	3 junio
	13 junio
1974	14 junio
	18 julio
1 enero	25 julio
18 marzo	15 agosto
	24 septiembre

Desde 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975	Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974	Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974	Desde 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975
1974	1975	31 marzo 1 mayo 8 mayo 29 mayo 19 mayo 23 junio	24 junio 18 julio 25 julio 15 agosto 24 septiembre
1 noviembre 24 diciembre 25 diciembre 26 diciembre 31 diciembre	1 enero 6 enero 19 marzo 27 marzo 28 marzo		

Art. 11. Horarios correspondientes al grupo segundo del artículo noveno:

Oficinas generales de las factorías

Factorías	Periodos	Trabajo efectivo		
		Horas anuales	Días anuales	Horas diarias
Gavá-Viladecáns	1-10-1973 al 30-9-1975	2.007	223	9 horas
Alcalá de Henares	1-10-1973 al 30-9-1974	2.007	226	8 horas 53 minutos
Alcalá de Henares	1-10-1974 al 30-9-1975	2.007	227	8 horas 51 minutos
Alcalá de Guadaira	1-10-1973 al 30-9-1974	2.007	227	8 horas 51 minutos
Alcalá de Guadaira	1-10-1974 al 30-9-1975	2.007	228	8 horas 48 minutos
Sabadell y Quemadores	1-10-1973 al 30-9-1975	2.007	224	8 horas 58 minutos

HORARIOS

Factorías	Periodos	De lunes a viernes		Sábados
		Mañanas	Tardes	
Gavá-Viladecáns	1-10-1973 al 30-9-1975	De 8 a 13 horas	De 14 horas 15 minutos a 18 horas 15 minutos	Festivos
Alcalá de Henares	1-10-1973 al 30-9-1974	De 8 a 13 horas	De 14 horas 30 minutos a 18 horas 23 minutos	Festivos
Alcalá de Henares	1-10-1974 al 30-9-1975	De 8 a 13 horas	De 14 horas 30 minutos a 18 horas 21 minutos	Festivos
Alcalá de Guadaira	1-10-1973 al 30-9-1974	De 8 a 13 horas	De 14 horas 30 minutos a 18 horas 21 minutos	Festivos
Alcalá de Guadaira	1-10-1974 al 30-9-1975	De 8 a 13 horas	De 14 horas 30 minutos a 18 horas 18 minutos	Festivos
Sabadell y Quemadores	1-10-1973 al 30-9-1975	De 7 horas 45 minutos a 13 horas	De 14 horas 15 minutos a 17 horas 58 minutos	Festivos

*Días festivos durante el periodo 1 de octubre de 1973
al 30 de septiembre de 1974*

Días festivos	Factorías				Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecáns	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaira	Sabadell y Quemadores		Gavá Viladecáns	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaira	Sabadell y Quemadores
1973					12 de abril	X	X	X	X
12 de octubre	X	X	X	X	15 de abril	X			X
1 de noviembre	X	X	X	X	1 de mayo	X	X	X	X
14 de diciembre	X				13 de mayo				X
24 de diciembre	X	X	X	X	23 de mayo	X	X	X	X
25 de diciembre	X	X	X	X	3 de junio	X			X
26 de diciembre	X				13 de junio	X	X	X	X
31 de diciembre	X	X	X	X	24 de junio	X			X
1974					18 de julio	X	X	X	vaca- ciones
1 de enero	X	X	X	X	25 de julio	X	X	X	vaca- ciones
18 de marzo	X	X	X	X	6 de agosto		X		
19 de marzo	X	X	X	X	15 de agosto	X	X	X	X
11 de abril	X	X	X	X	19 de agosto		X (variable)		
					26 de agosto			X (variable)	

Días festivos durante el periodo 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaíra	Sabadell y Quemadores
1974				
1 de noviembre ...	X	X	X	X
24 de diciembre ...	X	X	X	X
25 de diciembre ...	X	X	X	X
28 de diciembre ...	X			X
31 de diciembre ...	X	X	X	X
1975				
1 de enero	X	X	X	X
6 de enero	X	X	X	X
19 de marzo	X	X	X	X
27 de marzo	X	X	X	X
28 de marzo	X	X	X	X
31 de marzo	X			X
1 de mayo	X	X	X	X
8 de mayo	X	X	X	X
12 de mayo				X
19 de mayo	X			X
29 de mayo	X	X	X	X
23 de junio	X			X
24 de junio	X			X
30 de junio	X			X
18 de julio	X	X	X	vaca- ciones
25 de julio	X	X	X	vaca- ciones
6 de agosto		X		vaca- ciones

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaíra	Sabadell y Quemadores
15 de agosto	X	X	X	X
25 de agosto		X (variable)	X (variable)	

Art. 12. Horarios correspondientes al grupo 3.º del artículo 9.º

Oficinas de Delegaciones (provincias)

Horas anuales de trabajo efectivo: 2.007.

Días anuales de trabajo efectivo:

Los días anuales de trabajo efectivo para cada uno de los dos años serán los que resulten para cada Delegación, una vez deducidos de los trescientos sesenta y cinco días del año todos los sábados y domingos, las fiestas oficiales señaladas por las respectivas Delegaciones de Trabajo, y las pactadas en el presente Convenio.

Horas diarias de trabajo efectivo:

Las horas diarias de trabajo efectivo para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio serán las que resulten de dividir las dos mil siete horas anuales de trabajo efectivo, por el número de días anuales de trabajo efectivo que resulten para cada año, según lo indicado en el apartado anterior.

El trabajo se efectuará de lunes a viernes, en jornada partida (mañana y tarde).

Serán festivos todos los sábados del año.

Art. 13. Horarios correspondientes al grupo 4.º del artículo 9.º

PERSONAL DEL GRUPO OBRERO

Horas anuales, días y jornada diaria de trabajo efectivo

Factorías	Períodos	Trabajo efectivo		
		Horas anuales	Días anuales	Horas diarias
Gavá-Viladecans	1-10-73 al 30-9-74	2.080	265	Lunes a sábado: 7 horas 50 minutos.
Gavá-Viladecans	1-10-74 al 30-9-75	2.080	266	Lunes a sábado: 7 horas 50 minutos.
Alcalá de Henares	1-10-73 al 30-9-74	2.080	265	Lunes a sábado: 7 horas 50 minutos.
Alcalá de Henares	1-10-74 al 30-9-75	2.080	266	Lunes a sábado: 7 horas 50 minutos.
Alcalá de Guadaíra	1-10-73 al 30-9-74	2.080	265	Lunes a sábado: 7 horas 50 minutos.
Alcalá de Guadaíra	1-10-74 al 30-9-75	2.080	266	Lunes a sábado: 7 horas 50 minutos.
Sabadell y Quemadores	1-10-73 al 30-9-74	2.080	265	Lunes a viernes: 8 horas 24 minutos. Sábados: 4 horas 42 minutos.
Sabadell y Quemadores	1-10-74 al 30-9-75	2.080	266	Lunes a viernes: 8 horas 24 minutos. Sábados: 4 horas 42 minutos.

1. JORNADA INTERRUPTIDA

Horas de presencia por jornada

GAVÁ VILADECANS, ALCALÁ DE HENARES Y ALCALÁ DE GUADAIRA

De lunes a sábado:

Horas de trabajo efectivo: Siete horas cincuenta minutos.
Interrupción: Treinta minutos.
Total presencia: Ocho horas veinte minutos.

SABADELL Y QUEMADORES

De lunes a viernes:

Horas de trabajo efectivo: Ocho horas veinticuatro minutos.
Interrupción: Treinta minutos.
Total presencia: Ocho horas cincuenta y cuatro minutos.

Sábados:

Horas de trabajo efectivo: Cuatro horas cuarenta y dos minutos.

Total presencia: Cuatro horas cuarenta y dos minutos.
La media hora de interrupción de jornada se abonará ordinaria al precio del grado a actividad 60.

2. JORNADA PARTIDA

Horas de presencia por jornada

GAVÁ-VILADECANS, ALCALÁ DE HENARES Y ALCALÁ DE GUADAIRA

De lunes a viernes (jornada partida):

Horas de trabajo efectivo: Siete horas cincuenta minutos.
Total presencia: Siete horas cincuenta minutos.

Sábados (jornada interrumpida):

Horas de trabajo efectivo: Siete horas cincuenta minutos.
Interrupción: Treinta minutos.
Total presencia: Ocho horas veinte minutos.
La media hora de interrupción de jornada del sábado se abonará ordinaria al precio del grado a actividad 60.

SABADELL Y QUEMADORES

De lunes a viernes (jornada partida):

Horas de trabajo efectivo: Ocho horas veinticuatro minutos.
Total presencia: Ocho horas veinticuatro minutos.

Sábados:

Horas de trabajo efectivo: Cuatro horas cuarenta y dos minutos.
Total presencia: Cuatro horas cuarenta y dos minutos.

Días festivos durante el periodo 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974 para el personal del grupo obrero de jornada interrumpida y partida

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaira	Sabadell y Quemadores
1973				
12 de octubre	X	X	X	X
13 de octubre	X	X	X	X
1 de noviembre	X	X	X	X
17 de noviembre	X	X	X	X
8 de diciembre	X	X	X	X
14 de diciembre	X	X	X	X
24 de diciembre	X	X	X	X
25 de diciembre	X	X	X	X
26 de diciembre	X	X	X	X
31 de diciembre	X	X	X	X
1974				
1 de enero	X	X	X	X
5 de enero	X	X	X	X
26 de enero	X	X	X	X
9 de febrero	X	X	X	X
9 de marzo	X	X	X	X
18 de marzo	X	X	X	X
19 de marzo	X	X	X	X
11 de abril	X	X	X	X
12 de abril	X	X	X	X
13 de abril	X	X	X	X
15 de abril	X	X	X	X
27 de abril	X	X	X	X
1 de mayo	X	X	X	X
13 de mayo	X	X	X	X
23 de mayo	X	X	X	X
3 de junio	X	X	X	X
13 de junio	X	X	X	X
24 de junio	X	X	X	X
29 de junio	X	X	X	X
18 de julio	X	X	X	Vacaciones
25 de julio	X	X	X	Vacaciones
8 de agosto	X	X	X	X
15 de agosto	X	X	X	X
19 de agosto	X	(variable)	X	X
26 de agosto	X	(variable)	X	X
9 de septiembre	X	X	X	X
14 de septiembre	X	X	X	X
28 de septiembre	X	X	X	X

Días festivos durante el periodo 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975 para el personal del grupo obrero de jornada interrumpida y partida

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaira	Sabadell y Quemadores
1974				
12 de octubre	X	X	X	X
1 de noviembre	X	X	X	X
2 de noviembre	X	X	X	X
30 de noviembre	X	X	X	X
14 de diciembre	X	X	X	X
25 de diciembre	X	X	X	X
26 de diciembre	X	X	X	X
1975				
1 de enero	X	X	X	X
6 de enero	X	X	X	X
25 de enero	X	X	X	X
15 de febrero	X	X	X	X
19 de marzo	X	X	X	X
27 de marzo	X	X	X	X
28 de marzo	X	X	X	X
29 de marzo	X	X	X	X
31 de marzo	X	X	X	X
12 de abril	X	X	X	X
20 de abril	X	X	X	X
1 de mayo	X	X	X	X
8 de mayo	X	X	X	X
12 de mayo	X	X	X	X
19 de mayo	X	X	X	X
20 de mayo	X	X	X	X
14 de junio	X	X	X	X
23 de junio	X	X	X	X
24 de junio	X	X	X	X
28 de junio	X	X	X	X
18 de julio	X	X	X	Vacaciones
25 de julio	X	X	X	Vacaciones
6 de agosto	X	X	X	X
15 de agosto	X	X	X	X
22 de agosto	X	(variable)	(variable)	X
8 de septiembre	X	X	X	X
13 de septiembre	X	X	X	X
27 de septiembre	X	X	X	X

3. JORNADA INTERRUPTA EN TRES TURNOS

Factorías

GAVÁ-VILADECANS, ALCALÁ DE HENARES, ALCALÁ DE GUADAIRA Y SABADELL Y QUEMADORES

Horas anuales de trabajo efectivo: Dos mil ochenta.
Días anuales de trabajo efectivo: Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974, doscientos sesenta y ocho; desde 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975, doscientos sesenta y nueve.

Horas diarias de trabajo efectivo: Siete horas cuarenta y cinco minutos.

Este personal interrumpirá su jornada durante quince minutos, y por esta interrupción se le abonarán treinta minutos ordinarios por jornada a precio del grado a actividad 60.

Horas de presencia por jornada:

De lunes a sábado:

Horas de trabajo efectivo: Siete horas cuarenta y cinco minutos.

Interrupción: Quince minutos.

Total presencia: Ocho horas.

Días festivos durante el periodo 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974 para el personal del grupo obrero de jornada interrumpida en tres turnos

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaira	Sabadell y Quemadores
1973				
12 de octubre	X	X	X	X
13 de octubre	X	X	X	X

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaíra	Sabadell y Quemadores
1 de noviembre	X	X	X	X
17 de noviembre		X	X	
8 de diciembre	X	X	X	X
14 de diciembre	X			
24 de diciembre	X	X	X	X
25 de diciembre	X	X	X	X
26 de diciembre	X			X
31 de diciembre	X	X	X	X
1974				
1 de enero	X	X	X	X
5 de enero				X
9 de febrero		X	X	
18 de marzo	X	X	X	X
19 de marzo	X	X	X	X
11 de abril	X	X	X	X
12 de abril	X	X	X	X
13 de abril	X	X	X	X
15 de abril	X			X
27 de abril			X	
1 de mayo	X	X	X	X
13 de mayo				X
23 de mayo	X	X	X	X
3 de junio	X			X
13 de junio	X	X	X	X
24 de junio	X			X
29 de junio	X	X	X	X
18 de julio	X	X	X	Vacaciones
25 de julio	X	X	X	Vacaciones
6 de agosto		X		
15 de agosto	X	X	X	X
19 de agosto		X		
26 de agosto		(variable)	X	
14 de septiembre		X	(variable)	
28 de septiembre			X	X

Días festivos durante el periodo 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975 para el personal del grupo obrero de jornada interrumpida en tres turnos

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaíra	Sabadell y Quemadores
1974				
12 de octubre	X	X	X	X
1 de noviembre	X	X	X	X
2 de noviembre	X	X	X	X
30 de noviembre			X	
14 de diciembre	X			X
25 de diciembre	X	X	X	X
26 de diciembre	X			X
1975				
1 de enero	X	X	X	X
6 de enero	X	X	X	X
25 de enero				X
19 de marzo	X	X	X	X
27 de marzo	X	X	X	X
28 de marzo	X	X	X	X
29 de marzo	X	X	X	X
31 de marzo	X			X
12 de abril		X	X	X
26 de abril		X	X	
1 de mayo	X	X	X	X
8 de mayo	X	X		X
12 de mayo				X
13 de mayo	X			X
23 de mayo				X
29 de mayo	X	X	X	X
14 de junio		X	X	
23 de junio	X			X
24 de junio	X			X
28 de junio		X	X	
18 de julio	X	X	X	Vacaciones

Días festivos	Factorías			
	Gavá Viladecans	Alcalá de Henares	Alcalá de Guadaíra	Sabadell y Quemadores
25 de julio	X	X	X	Vacaciones
6 de agosto		X		
15 de agosto	X	X	X	X
25 de agosto		X	X	
		(variable)	(variable)	
8 de septiembre	X			
13 de septiembre		X	X	
27 de septiembre	X	X	X	

4. JORNADA CON TURNO ROTATIVO DE FIESTA SEMANAL

Factorías

GAVÁ-VILADECANS, ALCALÁ DE HENARES, ALCALÁ DE GUADAÍRA Y SABADELL-QUEMADORES

Horas anuales de trabajo efectivo: Dos mil ochenta.
Horas de trabajo efectivo por jornada: Siete horas cuarenta y cinco minutos.

Este personal interrumpirá su jornada durante quince minutos, y por esta interrupción se le abonará treinta minutos ordinarios por jornada, a precio del grado a actividad 60.

Horas de presencia por jornada

Horas de trabajo efectivo: Siete horas cuarenta y cinco minutos.

Interrupción: Quince minutos.

Total presencia: Ocho horas.

Dada la índole de los trabajos que realizan, guardarán su fiesta semanal el día de la semana que les corresponda según el turno rotativo de fiestas. Trabajarán el resto de días festivos del año, que les serán abonados como extraordinarios.

Secciones que realizan el trabajo con turno rotativo de fiesta semanal y obligación de trabajar todas las restantes festividades del año:

- Servicio Diesel y Electricistas.
- Porterías y Vigilancia.
- Esmaltería de Porcelana.
- Hornos de Porcelana.
- Control final de Porcelana.
- Recepción y Almacenaje.

Se incluirán en este horario obligatorio de cuarenta y ocho horas de presencia semanales y disfrute de la fiesta semanal en turno rotativo, aquellas secciones de cualquier factoría o centro de trabajo que considere necesaria la organización técnica de la Empresa.

5. PERSONAL DE ECONOMATO (ALCALÁ DE HENARES)

Jornada partida

Horas anuales de trabajo efectivo: Dos mil ochenta.

Días anuales de trabajo efectivo:

De 1 de octubre de 1973 a 30 de septiembre de 1974: Doscientos veintisiete días.

De 1 de octubre de 1974 a 30 de septiembre de 1975: Doscientos treinta días.

Horas de trabajo efectivo por jornada

De 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974: Nueve horas diez minutos.

De 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975: Nueve horas tres minutos.

Horarios

De 1 de octubre de 1973 a 30 de septiembre de 1974:

De martes a sábados:

Mañanas: De ocho a trece horas treinta minutos. Total: Cinco horas treinta minutos.

Tardes: De quince a dieciocho horas cuarenta minutos. Total: Tres horas cuarenta minutos.

Total horas efectivas de trabajo: Nueve horas diez minutos.

De 1 de octubre de 1974 a 30 de septiembre de 1975:

De martes a sábados:

Mañanas: De ocho a trece horas treinta minutos. Total: Cinco horas treinta minutos.

Tardes: De quince a dieciocho horas treinta y tres minutos. Total: Tres horas treinta y tres minutos.

Total horas efectivas de trabajo: Nueve horas tres minutos.

Días festivos anuales

Para el personal de Economato serán festivos todos los domingos y lunes del año y, además:

Desde 1 de octubre de 1973 al 30 de septiembre de 1974	Desde 1 de octubre de 1974 al 30 de septiembre de 1975
Año 1973	Año 1974
12 de octubre 1 de noviembre 8 de diciembre 24 de diciembre	12 de octubre 1 de noviembre 25 de diciembre
Año 1974	Año 1975
1 de enero 19 de marzo 11 de abril 12 de abril 13 de abril 1 de mayo 23 de mayo 13 de junio 29 de junio 18 de julio 25 de julio 6 de agosto 15 de agosto	1 de enero 19 de marzo 27 de marzo 28 de marzo 29 de marzo 1 de mayo 8 de mayo 29 de mayo 18 de julio 25 de julio 6 de agosto 15 de agosto

6. JORNADA DE SEIS DÍAS DE TRABAJO OBLIGATORIO, CON FIESTA SEMANAL EL DOMINGO

Horas anuales de trabajo efectivo: Dos mil ochenta.
Estas secciones, cuyo ciclo de trabajo abarca necesariamente los seis días de la semana, incluidos los festivos intersemanales, deberán totalizar cuarenta y ocho horas obligatorias de presencia, de lunes a sábado, a razón de ocho horas diarias de presencia, disfrutando de su fiesta semanal los domingos.

Horario

De lunes a sábados:

Horas de trabajo efectivo por jornada: Siete horas cuarenta y cinco minutos.
Interrupción: Quince minutos.
Total presencia: Ocho horas.
Interrumpirán su jornada durante quince minutos y por esa interrupción se les abonarán treinta minutos ordinarios por jornada a precio del grado a actividad 60.

Secciones afectadas

- Molinos Sección Pasta Porcelana.
- Servicios de fábrica y anexos.

Se incluirán en este horario de cuarenta y ocho horas obligatorias de presencia semanal en seis días, de ocho horas de presencia por jornada y disfrute de la fiesta semanal en domingo, aquellas secciones de cualquier factoría o centro de trabajo que considere necesario la organización técnica de la Empresa.

7. GUARDIAS OBLIGATORIAS

Para mantenimiento y vigilancia de las instalaciones, funciona un servicio de «guardia» los domingos y festivos intersemanales, que está atendido por personal de:

- Electricistas.
- Servicios de fábrica y anexos.

Todo el personal de las secciones indicadas deberá efectuar obligatoriamente las guardias de domingo y festivos intersemanales que le correspondan de acuerdo con los turnos establecidos.

8. PERSONAL MENSUAL

La jornada anual de trabajo efectivo para este personal será de dos mil ochenta horas.

Trabajará en las mismas jornadas que el personal del Grupo Obrero relacionado en este mismo artículo, y con los mismos horarios e interrupciones de jornada indicados en cada una de las diferentes modalidades de jornada a la que estén adscritos, y disfrutarán de las mismas fiestas anuales.

La compensación del tiempo de interrupción por jornada, para aquellos que trabajen en jornada interrumpida, se efectuará mensualmente en la siguiente forma:

— Se ha señalado un porcentaje para cada grupo de grados para el personal mensual de fábrica comprendido en el

grupo 4.º del artículo 9.º, y otro porcentaje para Maestros de Taller y Encargados.

— Mensualmente se abonará a los interesados el montante que resulte de aplicar el porcentaje que les corresponda sobre el salario base de la Empresa del grado que tengan asignado, teniendo en cuenta que sólo se abonará la parte proporcional que les corresponda por las horas ordinarias de trabajo efectivo trabajadas durante el mes por cada empleado o encargado, en proporción al total de horas ordinarias de trabajo efectivo resultantes para dicho periodo, de acuerdo con los días de trabajo efectivo de dicho mes.

— El cuadro de porcentaje para el abono de la compensación de las horas de interrupción de jornada es el siguiente:

	Porcentaje
Personal mensual de fábrica	
Grados 0 al 6 y Aspirantes	6,40
Grados 7 al 11	7,80
Grados 12 al 20	9,90
Maestros de taller y Encargados	
Grados 12 al 20	8,30

Art. 14. El personal del grupo 4.º que trabaja jornada partida, que voluntariamente quieran totalizar las mismas horas de presencia por jornada que los que trabajan en jornada interrumpida, la Empresa le permitirá prolongar la jornada de trabajo efectivo, de lunes a viernes, en treinta minutos, que les serán abonados como extraordinarios.

Art. 15. Las horas correspondientes a los días de vacaciones, domingos y festivos, tanto oficiales como pactados, para el personal obrero del grupo 4.º del artículo 9.º, serán las correspondientes a la jornada anual pactada de dos mil ochenta horas, siete horas veinte minutos para cada uno de dichos días.

Art. 16. Cuando por necesidades del trabajo o de organización algún empleado de los comprendidos en el artículo 9.º deba ser trasladado a prestar sus servicios a otros puestos de trabajo, de 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 trasladados en centros de trabajo ubicados en la misma localidad. Si el traslado entrañara el cambio a otra localidad se estará a lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza de Trabajo en la Industria Siderometalúrgica, pero el productor quedará automáticamente encuadrado en el horario y condiciones de trabajo y retribución del puesto al que vaya destinado.

Art. 17. 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 interrumpida, 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 partida 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 HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 18. 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. 19. Se conviene fijar los valores de las distintas horas extraordinarias que se realicen.

Como anexo número 1 se acompaña tabla de los precios de las horas extraordinarias según los distintos conceptos reglamentarios y convenidos siguientes:

- En días laborables.
- En domingos y días festivos calificados oficialmente como abonables sin recuperación.
- En días festivos calificados oficialmente como recuperables, y los días festivos pactados en el presente Convenio.
- En horas consideradas como excepcionales.

Art. 20. Son horas extraordinarias excepcionales, las trabajadas por productores que hayan sido requeridos en sus do-

micilios o fuera de la fábrica para que acudan a la factoría para algún servicio o reparación fuera de la jornada normal de trabajo.

Art. 21. La prima obtenida en todas las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales se abonará sin incremento alguno.

Art. 22. Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante algún tiempo o día festivo, la Empresa avisará al personal que deba 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 motivado por averías o fuerza mayor que por la premura de tiempo no puedan ser avisados con dicha anticipación.

Art. 23. Cuando se efectúen trabajos en horas extraordinarias o en horas extraordinarias excepcionales por causa de fuerza mayor, para la reparación de averías imprevistas o trabajos 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 del 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 la norma de orden interior que regula estos casos y que está depositada en las secciones a disposición de todos los productores.

Art. 24. 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.

CAPITULO IV

SECCIÓN ÚNICA. PORCENTAJE EN LA PLANTILLA DE OBREROS PROFESIONALES

Art. 25. 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. 26. 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 solo 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 siguiente 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 «Premio» del grado de trabajo por el exceso de puntos obtenidos por encima de los 60 puntos Bedaux-hora.
- d) Antigüedad (quinquenios) y Premio de Vinculación.
- e) El jornal del domingo y días festivos.
- f) El premio de puntualidad, presencia y normalidad.
- g) El Plus Familiar o Protección a la Familia.
- h) El Subsidio Familiar.
- i) El importe de las vacaciones anuales.
- j) Las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad.
- k) La subvención familiar, complemento voluntario del Plus Familiar o Protección a la Familia.

Art. 27. Estudiados estos conceptos 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. 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. 28. Durante la vigencia del Convenio los salarios mínimos de la Empresa para las distintas categorías profesionales serán los detallados en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

SECCIÓN 3.ª PRECIOS DE LOS GRADOS DE TRABAJO

Art. 29. Se adjuntan tablas de salarios por grados de trabajo correspondientes a personal obrero (anexo número 2), personal mensual (anexo número 3) y Encargados (anexo número 4), en las 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 concepto de «devengos extrasalariales», y que tienen la condición de absorbibles, según se indica en el artículo cuarto 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. 30. Los valores de los puntos «premio» de los grados de trabajo, por el exceso de 60 puntos Bedaux-hora, 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 «devengos extrasalariales».

SECCIÓN 5.ª ANTIGÜEDAD

Art. 31. Se fija el importe de los quinquenios de antigüedad en la siguiente cuantía:

	Pesetas hora
<i>Personal obrero</i>	
Peones	1,54
Especialistas	1,58
Operarios de tercera	1,60
Operarios de segunda	1,64
Operarios de primera	1,69
Jefes de Equipo especialistas	1,58
Jefes de Equipo operarios	1,69
	Pesetas mensuales
<i>Personal mensual</i>	
Auxiliares, administrativos, técnicos de Administración, de Laboratorio y Calcedores	355
Oficiales de primera, administrativos y técnicos de Organización, Delineantes de primera y Viajantes	407
Delineantes proyectistas	450
Analista de primera	399
Oficiales de segunda administrativos y técnicos de Organización, Delineantes de segunda y Archivero bibliotecario	384
Analistas de segunda	370
Chóferes de turismo	367
Conserjes	366
Listeros, Chóferes camión y Cocinero principal	358
Almaceneros	354
Basculeros	345
Telefonistas	338
Vigilantes	340
Porteros, Ordenanzas y Reproductores planos	338
Camareras y Cocinero auxiliar	341
Encargados	407
Maestro de Taller	414

Art. 32. Con independencia de los quinquenios que reglamentariamente correspondan según establece el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo, la Empresa abonará a sus productores cuatro quinquenios voluntarios en la forma y condiciones que se establece en la siguiente tabla:

Edades	Con antigüedad de diez años	Sin antigüedad
	Número de quinquenios	Número de quinquenios
Al cumplir los cuarenta y cinco, cuarenta y seis, cuarenta y siete, cuarenta y ocho o cuarenta y nueve años	1	—
Al cumplir cincuenta años	1	2
Al cumplir los cincuenta y cinco años	1	1
Al cumplir los sesenta años	1	1

Si por disposición legal se variara la distribución o se modificaran los periodos para su percibo, la Empresa absorberá y compensará estos quinquenios voluntarios.

Art. 33. 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. 34. Al personal obrero, el jornal del domingo y días festivos intersemanales incluidos en el calendario oficial de fiestas y los días festivos pactados en el presente Convenio se abonarán a razón de los salarios que se indican a continuación, que corresponden a la nueva jornada de trabajo en cómputo anual, que equivale a siete horas veinte minutos para cada domingo o día festivo:

Categorías	Salario de la Empresa o sueldo inicial base Reglamentación	Plus Convenio p/domingos y días festivos	Salario del Convenio para pagos domingos y días festivos
Oficial de primera	209,—	39,—	248,—
Oficial de segunda	202,—	39,—	241,—
Oficial de tercera	194,50	39,50	234,—
Especialistas	192,50	39,50	232,—
Peón y mujeres limpieza	186,—	39,—	225,—
Pinches, selectivos y Aprendices primer año	72,—	14,—	86,—
Aprendices segundo y tercer año	114,—	23,—	137,—
Pinches de 14 y 15 años	72,—	14,—	86,—
Pinches de 16 y 17 años	114,—	23,—	137,—
Jefes de Equipo Especialistas	231,—	27,—	258,—
Jefes de Equipo Operarios	250,80	19,20	270,—

Art. 35. 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 31 del presente Convenio para el personal obrero.

Art. 36. 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 34, ya va incluido el 20 por 100 de incremento reglamentario correspondiente a Jefes de Equipo.

SECCIÓN 7.ª PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD

Art. 37. Se establece un premio de puntualidad, presencia y normalidad para todo el personal de la Empresa, de la siguiente cuantía:

Personal obrero

El 5,20 por 100 del importe del subtotal de media quincena de los actuales libramientos, con un tope máximo de percibo por este concepto de 245 pesetas, por media quincena.

Personal mensual (excepto encargados)

Los porcentajes para este personal serán los siguientes:

Grados	Porcentajes por media quincena con derecho a premio
0. al 6.º y aspirantes	2,40
7.º al 11.º	2,60
12.º al 20.º	2,80

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

El porcentaje mensual de cálculo será igual al porcentaje de media quincena multiplicado por el número de medias quincenas 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	Grados	Premio pesetas por hora ordinaria trabajada durante el mes
12º	8,—	17º	8,50
13º	8,10	18º	8,70
14º	8,20	19º	9,—
15º	8,30	20º	9,10
16º	8,40		

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

Art. 38. Las condiciones para el percibo del premio de puntualidad, presencia y normalidad son las siguientes:

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 productor 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	Pérdidas de premio — Porcentaje
Primera falta de puntualidad	33
Segunda falta de puntualidad	66
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.

Art. 39. A los efectos del artículo anterior, a continuación se especifican 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 (traspaduras, 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. 40. 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 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 38 y 39, necesarias para la percepción del premio.

Si durante la ejecución de estos trabajos se requiere la presencia de algún productor 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 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, 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.

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 «baja», ya que si se diera esta circunstancia perderán el premio.

SECCIÓN 8.ª PLUS FAMILIAR O PROTECCIÓN A LA FAMILIA

Art. 41. El concepto de plus familiar o protección a la familia está regulado por las normas reglamentarias oficiales en vigor y depende directamente de la Seguridad Social, a través del Instituto Nacional de Previsión.

SECCIÓN 9.ª VACACIONES

Art. 42. 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, bañera y grifería. Las vacaciones en la factoría de Sabadell se efectuarán en los siguientes periodos:

- Año 1974: Del 15 de julio al 7 de agosto, ambos inclusive.
- Año 1975: Del 14 de julio al 6 de agosto, ambos inclusive.

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. 43. 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 señalándolas 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. 44. A partir del año 1974, las vacaciones anuales serán de veinticuatro días naturales para todo el personal de la Empresa, excepto para el de nuevo ingreso, el cual disfrutará de los días de vacaciones que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 45. 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) Veinticuatro días naturales seguidos en periodo imprevisto distinto del señalado.
- b) Catorce días naturales seguidos y los diez 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. 46. 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. 47. 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 disfruten en el periodo 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 periodos distintos.

Art. 48. 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 de presencia calculadas a los precios de los grados de trabajo.
- b) La prima obtenida en horas ordinarias de trabajo efectivo.
- c) El plus de nocturno de horas ordinarias.
- d) Los quinquenios reglamentarios y los voluntarios de horas ordinarias.
- e) Los jornales de domingos y fiestas.
- f) Las prestaciones económicas de enfermedad.
- 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 60 de la Ordenanza de Trabajo y artículos 67 y 68 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Art. 49. Las horas a computar para establecer el promedio de las vacaciones del personal del grupo obrero serán las siguientes:

- a) Las horas ordinarias de presencia.
- b) Las siete horas veinte minutos pagadas en cada domingo o fiesta.
- 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 60 de la Ordenanza de 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. 50. Las vacaciones normales para todo el personal comenzarán siempre en lunes.

Art. 51. 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 trabaja 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 cuarenta y seis horas, calculadas al mismo precio horario de prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

SECCIÓN 10. COMPENSACIÓN POR VACACIONES DESPLAZADAS

Art. 52. Al personal que tenga que disfrutar sus vacaciones en periodos no comprendidos en la época estival, como compensación a este desplazamiento de vacaciones se le abonará, a partir del mes de enero de 1974, además de lo que le corresponda, de tres a siete días de haber, según el mes en que tengan que disfrutarlas, calculados al mismo promedio que las vacaciones, tal como se indica a continuación:

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 (periodo estival)	Sin compensación

El personal de nuevo ingreso o el que no tenga derecho al disfrute de los veinticuatro días naturales de vacaciones completas 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. 53. 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 seis horas de la prima horaria correspondiente al grado de trabajo de cada uno.

Art. 54. Para evitar el perjuicio que se podría causar a los productores, en el caso de tener que disfrutar sus vacaciones en periodos imprevistos por los motivos expuestos en el artículo 45, 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 periodo.

SECCIÓN 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 55. 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 ochenta y tres 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 será de quince días para el 18 de Julio y de veinte días en Navidad, calculadas al promedio de lo que venían obteniendo durante los meses de marzo a mayo para la gratificación de 18 de Julio, y al 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 48 y 49 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 veintitrés días en 18 de Julio y veinticinco días en Navidad, calculadas al promedio de lo que venían obteniendo durante los meses de marzo a mayo para la gratificación de 18 de Julio, y al promedio de lo 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 48 y 49 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 79 de la Ordenanza de Trabajo, dejará de disfrutar del beneficio de los días de retribución señalados en este artículo para cada una de estas gratificaciones, pasando a percibir las en la cuantía señalada para la categoría profesional a la que quede adscrito.

Art. 56. 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. 57. 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 misma forma y condiciones que para el resto del personal de plantilla.

Art. 58. Al personal que cause baja por defunción, jubilación, invalidez, enfermedad profesional y larga enfermedad, se le abonará la parte proporcional de las gratificaciones, en la forma y cuantía especificadas en los artículos 55 y 56, sin detracción alguna.

SECCIÓN 12. PREMIO DE VINCULACIÓN

Art. 59. 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 10 por 200 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

$$(15 + 20 = \frac{35}{385} = 9,60\% - 10\%)$$

Jefes de equipo

Incremento del 13,15 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

$$(23 + 25 = \frac{48}{385} = 13,15\%)$$

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	Premios en días de haber	Antigüedad en la Empresa	Premios en días de haber
Dos años	1	Dieciocho años	9
Cuatro años	2	Veinte años	10
Seis años	3	Veintidós años	11
Ocho años	4	Veinticuatro años	12
Diez años	5	Veintiséis años	13
Doce años	6	Veintiocho años	14
Catorce años	7	Treinta años	15
Dieciséis años	8		

Art. 60. 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. 61. Al personal que por cualquier causa (excedencia, permisos, etc.), teniendo más de dos años de antigüedad disfrute de menos de los veinticuatro 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. 62. El importe del premio de vinculación se hará efectivo a todos los productores conjuntamente con el pago de las vacaciones anuales para el personal del grupo obrero, y con la paga extraordinaria del 18 de Julio al personal mensual.

Art. 63. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación, dejará de percibir el premio de vinculación.

SECCIÓN 13. SUBVENCIÓN FAMILIAR

Art. 64. 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 el 31 de diciembre de 1968, 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 adicional a los percibidos del Instituto Nacional de Previsión 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 1968, 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 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. 65. Esta subvención familiar tendrá la consideración de mejora voluntaria concedida por la Empresa en concepto de «devengo extrasalarial» y estará acogida como todas las demás del presente Convenio, a la compensación establecida en el artículo cuarto 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. 66. 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.º INGRESOS. PERÍODO DE PRUEBA

Art. 67. Todo ingreso en la Empresa se efectuará con los periodos de prueba fijados en el artículo 18 de la Ordenanza de Trabajo.

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.

SECCIÓN 2.ª ASCENSO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO DE ORGANIZACIÓN

Art. 66. 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. 69. Los ceses del personal al servicio de la Empresa se regularán por lo establecido en el artículo 28 de la Ordenanza de Trabajo.

Art. 70. A los productores que causen baja en la Empresa, todos los conceptos que intervengan en la liquidación de devengos pendientes a efectos de «saldo y finiquito» de los mismos les serán liquidados en la forma y cuantía pactadas en el presente Convenio.

Art. 71. 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 produzca la baja el resto de sus compañeros de trabajo de plantilla de la Empresa.

CAPITULO VII

SECCIÓN 1.ª PAGO DEL SALARIO COMPLETO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Art. 72. 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 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 esté casado, o soltero con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

SECCIÓN 2.ª PERSONAL QUE TENGA QUE TRABAJAR LAS FESTIVIDADES DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Art. 73. A todo el personal que trabaje 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 — Pesetas	Demás centros de trabajo — Pesetas
Navidad		
Turnos que trabajen de diez de la noche del día 24 de diciembre a las seis de la mañana del día 25 de diciembre ...	300,—	600,—
Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 25 de diciembre.	300,—	300,—

	Factorías de Gavá y Sabadell — Pesetas	Demás centros de trabajo — Pesetas
--	--	--

Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de diciembre ... 600,— 300,—

Año Nuevo

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 300,— 600,—
 Turnos de las seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de enero 300,— 300,—
 Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de enero 600,— 300,—

SECCIÓN 3.ª PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 74. 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:

Categorías	Plus nocturno — Pesetas/hora
Personal del grupo obrero	
Aprendiz de segundo y tercer años	6,90
Pinches de dieciséis y diecisiete años	6,90
Peones y mujeres de limpieza	8,80
Especialistas	8,80
Operario de tercera	10,10
Operario de segunda	10,70
Operario de primera	11,50
J. E. espec.	10,70
J. E. oper.	11,50

Personal mensual

Grados 1.º al 6.º 8,80
 Grados 7.º al 11.º 11,50
 Grados 12.º y superiores 12,30
 Maestros de taller 13,30

Aspirantes administrativos:

De dieciséis a diecisiete años 6,90

Aspirantes de organización:

De dieciséis a diecisiete años 6,90

SECCIÓN 4.ª DOTE MATRIMONIAL Y PREMIO POR MATRIMONIO AL PERSONAL MASCULINO

Art. 75. 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.

Art. 76. 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. 77. A los empleados varones mensuales que contraigan 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 tengan asignado.

Art. 78. Tanto la dote matrimonial como el premio por matrimonio establecidos en los artículos 75 y 77 del presente Convenio, afectan exclusivamente al personal masculino. El personal femenino ya disfruta de este beneficio de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ordenanza de Trabajo, que señala una dote para el personal femenino que contraiga matrimonio. La dote será de un mes por cada año de servicio, computándose como año completo la fracción superior a seis meses y sin que pueda exceder de nueve mensualidades de su salario base contractual.

SECCIÓN 5.ª JUBILADOS

Art. 79. Al personal que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad se le abonará una asignación mensual de 1.250 pesetas.

Además, todo el personal jubilado percibirá un complemento de pensión de acuerdo con la siguiente escala:

	Pesetas mensuales
Personal que lleve jubilado de 0 a 1 año	375
Personal que lleve jubilado de 1 a 3 años	625
Personal que lleve jubilado de 3 a 6 años	875
Personal que lleve jubilado de 6 a 9 años	1.375
Personal que lleve jubilado de 9 a 12 años	1.875
Personal que lleve jubilado más de 12 años	2.375

Tanto la asignación mensual como el complemento de pensión que les corresponda, según la escala anterior, las percibirán únicamente durante los doce meses del año.

SECCIÓN 6.ª LOTE NAVIDEÑO

Art. 80. Con motivo de las fiestas de Navidad, a todos los productores de la plantilla de la Empresa se les obsequiará con un lote navideño. Los Jurados de Empresa de cada factoría aportarán sugerencias para la determinación de los artículos que deben componer el lote de Navidad, dentro de los importes asignados para este fin.

SECCIÓN 7.ª DEFUNCIÓN DE FAMILIARES

Art. 81. En el caso de faltas al trabajo motivadas por defunción de la esposa, padres, abuelos, 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 que reglamentariamente le corresponda, le serán abonados a razón de su salario base.

SECCIÓN 8.ª PRENDAS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN

Art. 82. 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 80 por 100 del valor inicial de los mismos.

Art. 83. El personal que cause baja en la Empresa, antes de percibir la liquidación de sus haberes pendientes, deberá devolver las prendas de ropa, herramientas, elementos de protección y la tarjeta del economato. 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 9.ª CONSIDERACIÓN ESPECÍFICA DE FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Art. 84. 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 correspondiente a los días de ausencia injustificados. Igual consideración tendrán las faltas de asistencia por simulación de enfermedad, considerándose como tal 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 10. SALARIOS DE COTIZACIÓN

Art. 85. 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 527/1973, de 29 de marzo, y disposiciones concordantes.

SECCIÓN 11. PAROS

Art. 86. En lo sucesivo, los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo, sea por la causa que sea y siempre que sean justificados, se abonarán a razón de los salarios más Plus Convenio establecidos en el artículo 34.

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 12. PAGO ACTIVIDADES

Art. 87. 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 adicionales 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. 88. 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 pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

SECCIÓN 13. ABANDONO COLECTIVO DEL TRABAJO

Art. 89. El abandono colectivo del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte de los trabajadores.

SECCIÓN 14. VENTAJAS INDIVIDUALES

Art. 90. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 91. 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 15. CÁLCULO DE DEVENGOS

Art. 92. El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por los productores, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Art. 93. 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	Por quincenas	Grados	Por quincenas
1.º	3.200	8.º	3.900
2.º	3.300	9.º	4.000
3.º	3.400	10.º	4.100
4.º	3.500	11.º	4.200
5.º	3.600	12.º	4.300
6.º	3.700	13.º	4.400
7.º	3.800		

Jefes de equipo.—El anticipo del grado que tengan individualmente asignado más 500 pesetas.

	Pesetas por quincena
Mujeres de limpieza	2.000
Pinches de catorce y quince años y selectivos	1.800
Pinches de dieciséis y diecisiete años	2.000
Aprendices de primer año	1.800
Aprendices de segundo año	2.000
Aprendices de tercer año	2.100

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

SECCIÓN 16. REDONDEO DE DEVENGOS

Art. 94. Se conviene que el redondeo de devengos se efectúe complementando la cifra fraccionaria que resulte en cada libramiento después de liquidar el redondeo de la quincena o mes anterior, hasta las cien pesetas siguientes.

En cada libramiento se liquidará el redondeo de la quincena o mes anterior y se procederá a la aplicación del redondeo que corresponda sobre el líquido resultante. De esta forma, en todos los casos, los productores siempre tendrán el redondeo en más, cuyo importe será anticipado por la Empresa en cada quincena o mes.

SECCIÓN 17. ABSORCIÓN DE LA BONIFICACIÓN POR TRABAJO PENOSO, TÓXICO, PELIGROSO O AMBIENTAL

Art. 95. 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 la calificación resultante para cada trabajo absorberá la bonificación que el artículo 77 de la Ordenanza de Trabajo 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 18. TRABAJOS EN DOMINGOS Y FIESTAS DE PRECEPTO

Art. 96. A todos los productores que trabajen en horas extraordinarias excepcionales, o en domingos y fiestas declaradas oficialmente como abonables sin recuperación, tanto si son ordinarias como extraordinarias, todas las horas trabajadas les serán abonadas en la cuantía que se detalla en el Anexo número 1, para cada hora y grado de trabajo.

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 19. CAMBIOS DE CATEGORÍA DEL PERSONAL NO CUALIFICADO

Art. 97. Se conviene que todos los productores no cualificados pasarán a la categoría de Especialistas al cumplirse las ochocientas horas ordinarias de trabajo en la Empresa.

Art. 98. A continuación se especifican los grados de trabajo de aplicación para el personal obrero.

Personal no cualificado.—Grado 1 al 12 (línea de especialistas).
Personal cualificado.—Operarios: Grados 8 al 13 (línea operarios).

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

SECCIÓN 20. DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Art. 99. 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 «colectivo» referida al trabajo que afecte a más de un productor.

Art. 100. 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 rendimientos inferiores a los establecidos en el presente artículo deberán ser justificados convenientemente por el productor, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante una semana como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux hora.

SECCIÓN 21. REVISIONES DE TRABAJO

Art. 101. 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 puestos en conocimiento de la Comisión Paritaria antes de la fecha de aplicación de los nuevos valores.

En todos los casos en que la revisión origine una disminución en los valores punto asignados se comunicará a la Comisión Paritaria 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 quincenas de acomodación
Hasta el 10 por 100	2
Más del 10 por 100 hasta el 20 por 100	3
Más del 20 por 100 hasta el 30 por 100	4
Más del 30 por 100 hasta el 40 por 100	5
Más del 40 por 100 hasta el 50 por 100	6
Más del 50 por 100	7

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 media quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las medias quincenas siguientes, hasta quedar eliminadas después de la última media quincena de acomodación concedida.

EJEMPLO

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

Quincena de acomodación = cuatro medias quincenas (según tabla).

Actividad habitual = 80 puntos Bedaux hora.

Puntos de acomodación

Primera media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 10 por 100) = 8 puntos concedidos acomodación.

Segunda media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 7,50 por 100) = 6 puntos concedidos acomodación.

Tercera media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 5 por 100) = 4 puntos concedidos acomodación.

Cuarta media quincena = (80 puntos Bedaux hora × 2,50 por 100) = 2 puntos concedidos acomodación.

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

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

Art. 102. 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 oír la opinión de la Comisión Paritaria o del Comité de Seguridad e Higiene, según corresponda, a los efectos de fijar la cuantía del premio.

SECCIÓN 22. CAMBIOS DE PUESTO POR ENFERMEDAD COMÚN

Art. 103. En los cambios de puesto de trabajo que se originen por enfermedad común u otras causas no laborales, la Empresa destinará al productor a trabajos adecuados a sus condiciones físicas y percibirá la retribución correspondiente al grado de trabajo que ejecute.

Al efectuar el cambio se asignará, dentro de lo posible, un trabajo de grado próximo al del trabajo que efectuaba anteriormente.

SECCIÓN 23. FALTAS DE PUNTUALIDAD

Art. 104. 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.

SECCIÓN 24. DISMINUCIÓN VOLUNTARIA DE RENDIMIENTOS

Art. 105. 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.

CAPITULO VIII

Revisiones de Convenio

Art. 106. A los doce meses de vigencia del Convenio se producirá una revisión salarial, consistente en aplicar el índice oficial de aumento del coste de vida, conjunto nacional, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística.

CAPITULO IX

Comisión Mixta

Art. 107. La Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido estará formada por las Comisiones Paritarias de las Fábricas de la Empresa.

CAPITULO X

Vinculación a la totalidad

Art. 108. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

CAPITULO XI

Cláusula especial de repercusión en precios

Art. 109. Cada uno de los Vocales hace constar que las estipulaciones de este Convenio tendrán una incidencia en los precios de venta de los productos que la Empresa fabrica y repercutirá en los mismos en la medida en que sea autorizada por la Administración, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

ANEXO NUM. 1

CUARTO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

Tablas de precios hora de las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales y plus artículo 96 del Convenio

Octubre 1973

Grados	Plus artículo 96 del Convenio — Precio por hora	Cuatro primeras horas extraordinarias en días laborables y las doce primeras horas trabajadas en días festivos/recuperables o pactados		Las que excedan de las doce primeras horas trabajadas en días laborables y festivos recuperables o pactados	
		Actividad 60 — Pesetas/hora	Actividad 80 — Pesetas/hora	Actividad 60 — Pesetas/hora	Actividad 80 — Pesetas/hora
<i>Peones especialistas</i>					
1°	10,05	60,30	74,10	80,40	94,20
2°	10,40	62,40	77,00	83,20	97,80
3°	10,75	64,50	80,70	86,00	102,20
4°	11,10	66,60	84,60	88,80	106,80
5°	11,45	68,70	88,50	91,60	111,40
6°	11,80	70,80	93,20	94,40	116,80
7°	12,15	72,90	97,50	97,20	121,80
8°	12,50	75,00	101,80	100,00	126,80
9°	12,85	77,10	105,90	102,80	131,60
10°	13,20	79,20	109,20	105,60	134,60
11°	13,55	81,30	110,50	108,40	137,60
12°	13,90	83,40	112,80	111,20	140,60
<i>Pinches 14 ó 15 años</i>					
1°	4,60	27,75	37,15	37,00	46,40
2°	4,90	29,40	39,00	39,20	48,80
3°	5,15	31,05	41,05	41,40	51,40
4°	5,45	32,70	43,50	43,60	54,40
5°	5,70	34,35	46,35	45,80	57,80
<i>Pinches 16 ó 17 años</i>					
1°	6,75	40,65	50,05	54,20	63,80
2°	7,05	42,30	51,90	56,40	66,00
3°	7,35	44,10	54,10	58,80	68,80
4°	7,50	45,00	55,80	60,00	70,80
5°	7,60	45,60	57,60	60,80	72,80
<i>Jefes de equipo especialistas</i>					
6°	12,15	73,05	95,45	97,40	119,80
7°	12,50	75,15	99,75	100,20	124,80
8°	12,85	77,25	104,05	103,00	129,80
9°	13,20	79,35	108,15	105,80	134,60
10°	13,60	81,45	110,45	108,60	137,60
11°	13,90	83,55	112,75	111,40	140,60
12°	14,70	88,05	117,65	117,40	147,00
13°	15,70	94,20	124,00	125,60	155,40
14°	16,25	97,50	127,90	130,00	160,40
<i>Operarios</i>					
8°	12,75	76,50	102,30	102,00	127,80
9°	13,40	80,55	106,95	107,40	133,80
10°	14,10	84,60	111,20	112,80	139,40
11°	14,75	88,65	115,85	118,20	145,40
12°	15,45	92,70	121,30	123,60	152,20
13°	16,10	96,75	127,95	129,00	160,20
<i>Aprendices</i>					
Selec.	5,60	33,75		45,00	
1°	6,15	36,90		49,20	
2°	6,75	40,30		54,00	
3°	7,45	44,70		59,60	

Grados	Plus artículo 98 del Convenio — Precio por hora	Cuatro primeras horas extraordinarias en días laborables y las doce primeras horas trabajadas en días festivos/recuperables o pactados		Las que excedan de las doce primeras horas trabajadas en días laborables y festivos recuperables o pactados	
		Actividad 60 — Pesetas/hora	Actividad 80 — Pesetas/hora	Actividad 60 — Pesetas/hora	Actividad 80 — Pesetas/hora
<i>Jefes de equipo operarios</i>					
10°	15,15	91,05	117,85	121,40	148,00
11°	15,75	94,50	121,70	128,00	153,20
12°	16,45	98,85	127,45	131,80	160,40
13°	16,90	101,40	132,60	135,20	166,40
14°	17,50	105,00	138,40	140,00	173,40
<i>Encargados</i>					
12°	9,25	83,35	115,25	101,85	133,75
13°	9,40	87,80	121,00	108,60	139,80
14°	9,50	92,30	127,00	111,30	146,00
15°	9,65	98,75	132,85	118,10	152,20
16°	9,80	101,20	139,00	120,80	158,60
17°	9,95	105,70	144,90	125,50	164,70
18°	10,05	110,10	149,90	130,25	170,05
19°	10,20	114,60	156,30	135,00	176,70
20°	10,35	119,05	161,85	139,75	182,55
<i>Personal mensual</i>					
0°	7,75	57,35		72,85	
1°	8,05	61,10		77,20	
2°	8,15	62,80		79,15	
3°	8,30	64,60		81,20	
4°	8,40	67,10		83,90	
5°	8,50	70,15		87,15	
6°	8,60	73,20		90,40	
7°	8,70	77,30		94,75	
8°	8,80	81,65		99,30	
9°	8,90	86,00		103,90	
10°	9,05	90,40		108,50	
11°	9,15	94,95		113,20	
12°	9,25	99,00		117,50	
13°	9,40	103,25		122,05	
14°	9,50	107,85		126,90	
15°	9,65	113,20		132,50	
16°	9,80	119,45		139,05	
17°	9,95	126,10		146,00	
18°	10,05	132,95		153,00	
19°	10,20	140,40		160,80	
20°	10,35	148,00		168,70	
Asp 14	4,15	28,20		36,45	
Asp 15	4,15	30,75		39,00	
Asp. 16	5,70	40,00		51,35	
Asp. 17	5,70	43,80		55,20	
Asp 17E.	5,70	49,55		60,95	

NOTA 1.ª Los precios de las horas extraordinarias para actividades comprendidas entre 60 y 80 puntos Bedaux/hora se obtendrán adicionando al precio de la hora extra a actividad 60 el valor de los puntos de exceso sobre 60, calculados al precio punto del grado que corresponda fijado en el anexo número 2.

NOTA 2.ª El precio hora extraordinaria de un quinquenio de antigüedad para cada categoría del grupo obrero es el siguiente:

Peones	3,15	4,20
Especialistas	3,25	4,34
Operarios 3.ª	3,28	4,38
Operarios 2.ª	3,37	4,50
Operarios 1.ª	3,48	4,64
Jefe de equipo especialistas	3,25	4,34
Jefe de equipo operarios	3,48	4,64

Tabla de salarios horarios de los grados de trabajo y valores punto-prima personal obrero

1 de octubre de 1973

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		
		Importe reglamentario (Jornal mínimo + 25 %)	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total	Reglamentario	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total
		Ptas./hora	Ptas./hora	Ptas./hora	Pesetas	Ptas./punto	Pesetas
<i>Personal no cualificado</i>							
1°	Peón especial	31,70	8,50	40,20	0,53	0,16	0,69
2°	Peón especial	31,70	9,90	41,60	0,53	0,20	0,73
3°	Peón especial	31,70	11,30	43,00	0,53	0,28	0,81
4°	Peón especial	31,70	12,70	44,40	0,53	0,37	0,90
5°	Peón especial	31,70	14,10	45,80	0,53	0,46	0,99
6°	Peón especial	31,70	15,50	47,20	0,53	0,59	1,12
7°	Peón especial	31,70	16,90	48,60	0,53	0,70	1,23
8°	Peón especial	31,70	18,30	50,00	0,53	0,81	1,34
9°	Peón especial	31,70	19,70	51,40	0,53	0,91	1,44
10°	Peón especial	31,70	21,10	52,80	0,53	0,92	1,45
11°	Peón especial	31,70	22,50	54,20	0,53	0,93	1,46
12°	Peón especial	31,70	23,90	55,60	0,53	0,94	1,47
<i>Personal cualificado</i>							
8°	Oficial de 3.ª	31,70	19,30	51,00	0,53	0,76	1,29
9°	Oficial de 3.ª	31,70	22,00	53,70	0,53	0,79	1,32
10°	Oficial de 2.ª	31,70	24,70	56,40	0,53	0,80	1,33
11°	Oficial de 2.ª	31,70	27,40	59,10	0,53	0,83	1,36
12°	Oficial de 1.ª	31,70	30,10	61,80	0,53	0,90	1,43
13°	Oficial de 1.ª	31,70	32,80	64,50	0,53	1,03	1,56
<i>Pinches</i>							
1°	Pinche de 14 y 15 años	12,30	6,20	18,50	0,21	0,20	0,47
2°	Pinche de 14 y 15 años	12,30	7,30	19,60	0,21	0,21	0,48
3°	Pinche de 14 y 15 años	12,30	8,40	20,70	0,21	0,23	0,50
4°	Pinche de 14 y 15 años	12,30	9,50	21,80	0,21	0,25	0,54
5°	Pinche de 14 y 15 años	12,30	10,60	22,90	0,21	0,28	0,60
1°	Pinche de 16 y 17 años	19,45	7,65	27,10	0,32	0,12	0,47
2°	Pinche de 16 y 17 años	19,45	8,75	28,20	0,32	0,13	0,48
3°	Pinche de 16 y 17 años	19,45	9,85	29,40	0,32	0,15	0,50
4°	Pinche de 16 y 17 años	19,45	10,55	30,00	0,32	0,17	0,54
5°	Pinche de 16 y 17 años	19,45	10,85	30,40	0,32	0,20	0,60
		Salario horario reglamentario	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total salario hora			
			Ptas./hora				
<i>Aprendices</i>							
—	Selectivo (1.º)	9,80	12,70	22,50			
—	Apr. primer año (2.º)	9,80	14,80	24,60			
—	Apr. segundo año (3.º)	15,55	11,45	27,00			
—	Apr. tercer año (4.º)	15,55	14,35	29,80			

Tabla de salarios de personal mensual (excepto Encargados)

1 de octubre de 1973

Grados	Categorías	Salarios mensuales mínimos				
		Salarios míni- mos reglamen- tarios	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total salario base empresa	Plus voluntario. Devengo extrasalarial (absorbible)	Total devengos mínimos
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1+2)	Pesetas (3)	Pesetas (1+2+3)
0°		5.930	890	6.820	2.384	9.204
1°		5.930	1.170	7.100	2.785	9.885
2°		5.930	1.265	7.195	3.026	10.221
3°	Auxiliar Administrativo.	5.930	1.360	7.290	3.280	10.570
4°	Auxiliar Oficina Técnica.	5.930	1.445	7.385	3.687	11.072
5°	Auxiliar Organización.	5.930	1.550	7.480	4.214	11.694
6°	Calcadores.	5.930	1.645	7.575	4.744	12.319
7°	Subalternos.	6.500	1.170	7.670	5.505	13.175
8°	Oficial Administrativo de segunda.	6.500	1.265	7.765	6.316	14.081
9°	Técnicos Organización de segunda.	6.500	1.360	7.860	7.133	14.993
10°	Delineante de segunda.	6.500	1.455	7.955	7.953	15.908
11°	Analista de segunda.	6.500	1.550	8.050	8.813	16.863
12°	Oficial Administrativo de primera.	6.970	1.170	8.140	9.569	17.709
13°	Técnico Organización de primera.	6.970	1.290	8.260	10.328	18.588
14°	Delineante de primera.	6.970	1.410	8.380	11.161	19.541
15°	Analista de primera.	6.970	1.530	8.500	12.150	20.650
16°	Delineante Proyectista.	6.970	1.650	8.620	13.353	21.973
17°	Archivero Bibliotecario.	6.970	1.770	8.740	14.639	23.379
18°		6.970	1.890	8.860	15.939	24.799
19°		6.970	2.010	8.980	17.423	26.403
20°		6.970	2.130	9.100	18.916	28.016
	Aspirante Administrativo y de Org. 14 años.	2.160	1.478	3.638	741	4.379
	Aspirante Administrativo y de Org. 15 años.	2.160	1.478	3.638	1.310	4.948
	Aspirante Administrativo y de Org. 16 años.	3.420	1.595	5.015	1.273	6.288
	Aspirante Administrativo y de Org. 17 años.	3.420	1.595	5.015	2.115	7.130
	Aspirante Adm. y de Organización 17 años E.	3.420	1.595	5.015	3.378	8.393

NOTA:

1) Los quinquenios de antigüedad para este personal serán, por categorías, los que se indican a continuación:

Categorías	Importe de un quinquenio de antigüedad
Delineantes Proyectistas	450
Oficiales de primera Administrativos y Técnicos de Organización, Delineantes de primera y Via- jantes	407
Analista de primera	389
Oficiales de segunda Administrativos y Técnicos de Organización, Delineantes de segunda y Ar- chivero Bibliotecario	384
Analistas de segunda	370
Chóferes de turismo	367
Conserjes	366
Chóferes de camión, Listeros y Cocinero principal. Auxiliares Administrativos, de Organización y Laboratorio y Calcadores	355
Almaceneros	354
Basculeros	345
Telefonistas	338

Categorías	Importe de un quinquenio de antigüedad
Vigilantes	340
Porteros, Ordenanzas y Reproductores de Planos.	338
Camareros y Cocinero auxiliar	341

2) Al personal mensual comprendido en la presente tabla de salarios que preste sus servicios en las fábricas o Centros de trabajo con horario equivalente a dos mil ochenta horas de trabajo efectivo en cómputo anual, se le abonará un plus sobre el salario base de la Empresa (columna 1 + 2), de la siguiente cuantía:

	%
Grados 0° al 6° y aspirantes	4,70
Grados 7° al 11°	5,—
Grados 12° al 20°	5,30

Este plus solamente lo percibirán por las horas ordinarias efectivas trabajadas.

Tabla de salarios de Encargados y Maestros de Taller

1 de octubre de 1973

Grados	Categorías	Salarios mensuales mínimos					Para personal de producción
		Salarios mínimos reglamentarios	Devengos extrasalariales (absorbibles)	Total salario base empresa	Plus voluntario. Devengo extrasalarial (absorbible)	Total devengos mínimos	Prima hora trabajada
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1+2)	Pesetas (3)	Pesetas (1+2+3)	Pesetas
12°	Encargado	6.430	1.710	8.140	6.130	14.270	31,90
13°	Encargado	6.430	1.830	8.260	6.932	15.192	33,20
14°	Encargado	6.430	1.950	8.380	7.732	16.112	34,70
15°	Encargado	6.430	2.070	8.500	8.535	17.035	36,10
16°	Encargado	6.430	2.190	8.620	9.336	17.956	37,80
17°	Encargado	6.430	2.310	8.740	10.138	18.878	39,20
18°	Encargado	6.430	2.430	8.860	10.939	19.799	39,80
19°	Encargado y Maestro Taller.	7.100	1.880	8.980	11.741	20.721	41,70
20°	Encargado y Maestro Taller.	7.100	2.000	9.100	12.542	21.642	42,80

NOTA:

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

Categorías	Pesetas mensuales por quinquenios
Encargados	407
Maestro de Taller	414

4903

(conclusión)

VI Convenio Colectivo Sindical de la Compañía Telefónica Nacional de España, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 2 de marzo de 1974. (Conclusión.)

R. N. T. ARTÍCULO 78.

El Reglamento de Régimen Interior fijará las especialidades que podrán ser atribuibles a diferentes categorías profesionales y los cargos cuya realización y desempeño, respectivamente, den derecho a gratificaciones.

R. N. T. ARTÍCULO 91.

De acuerdo con la vigente legislación, están exceptuados del descanso dominical los trabajos indispensables para mantener la prestación regular e ininterrumpida de los servicios telefónico y radiotelegráfico y, en especial, de los siguientes:

- Tráfico.
- Funcionamiento y vigilancia de instalaciones telefónicas, radiotelegráficas y auxiliares o complementarias de unas y otras y guardería de locales.
- Trabajo de ordenadores, observándose con carácter general los requisitos genéricos establecidos en materia de turnos por el acuerdo de la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid de 3 de febrero de 1973.
- Reparaciones cuya no ejecución impida o dificulte la prestación de los mencionados servicios y trabajos.

R. N. T. ARTÍCULO 95.

El Reglamento de Régimen Interior señalará los trabajos que, por su naturaleza, hayan de realizarse sin interrupción y producir la excepción al descanso dominical, sin perjuicio del semanal compensatorio.

La Empresa procurará de modo muy especial facilitar al personal ocupado en domingo el cumplimiento de sus deberes religiosos, excepto cuando el oficio de la misa se celebre también en horas distintas a las dedicadas al trabajo.

R. N. T. ARTÍCULO 96. VACACIONES.

El personal tendrá derecho al periodo de vacaciones que a continuación se establece, según su antigüedad en la Empresa:

	Días
Hasta diez años	21
Más de diez años	30
Personal menor de veintiún años de edad que asista a los campamentos del Frente de Juventudes	21

El personal destinado en Canarias que utilice sus vacaciones para ver a sus padres, esposa, hijos o hermanos residentes en la Península tendrá derecho, para viajes, a seis días más de los que le correspondan conforme a lo anteriormente indicado y percibirá la mitad del importe de los gastos de desplazamiento por mar desde las Islas hasta Cádiz o Sevilla. Si fuera caído percibirá además la mitad de los gastos de desplazamiento por mar de sus familiares acogidos al Plus Familiar.

El personal ingresado después de 31 de enero de cada año disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan.

El personal eventual y el interino tendrá un día de vacaciones retribuidas por cada cincuenta que haya durado la prestación de sus servicios.

R. N. T. ARTÍCULO 97.

Para el disfrute de las vacaciones se confeccionarán, previa audiencia de la correspondiente Comisión Delegada del Jurado Unico de Empresa, los oportunos calendarios de vacaciones, independientemente por grupos o subgrupos profesionales y por cada Centro de trabajo. Se tendrán en cuenta los deseos del personal y las necesidades del servicio; señaladas las fechas, solamente podrán variarse a petición de aquél en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno grave para los compañeros o para el servicio. Las variaciones serán comunicadas al Jurado de Empresa.

En caso de que coincidan las peticiones de distintos empleados de una misma Sección, Dependencia o Negociado, se dará preferencia por este orden: Antigüedad en la Empresa, mayor categoría, antigüedad en la categoría y mayor edad. Los empleados que ostenten cargo de mando o jefatura no entrarán en el mismo calendario de vacaciones que el personal bajo su dependencia.

Cuando un grupo de empleados pertenecientes a determinados grupos o subgrupos profesionales tenga encomendada una función específica se podrá establecer el orden de vacaciones con independencia del resto de empleados adscritos a los grupos o subgrupos laborales en que aquel grupo de empleados están encuadrados.

Siempre que el servicio lo permita, la Empresa procurará que las vacaciones se disfruten durante los meses de junio a octubre.

El calendario de vacaciones se redactará con holgura suficiente para que puedan atenderse las solicitudes de fechas que formule el Frente de Juventudes para el personal joven que asista a campamentos de verano. A tal efecto, dicho Organismo comunicará a la Dirección de Personal y Asuntos Sociales, antes del día 15 de mayo, la relación de personal afectado, entendiéndose que quienes dejen de asistir al campamento por cualquier circunstancia disfrutarán del número de días que les corresponda de acuerdo con su antigüedad en la Empresa.

Los calendarios de vacaciones así confeccionados serán expuestos durante el mes de diciembre en los respectivos centros de trabajo, para conocimiento de los empleados afectos al mismo.