

# MINISTERIO DE TRABAJO

3039

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo homologando el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, Sociedad Anónima», y sus trabajadores; y

Resultando que con fecha 12 de noviembre de 1977 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», y su personal, con el texto, informes y documentación complementaria, al objeto de proceder a su homologación, cuyo Convenio, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberante, fue suscrito por ésta el día 31 de octubre de 1977.

Resultando que la Dirección de la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», aportó al expediente certificación de fecha 9 de diciembre de 1977, según la cual se determina que los incrementos de la masa salarial bruta que supone la aplicación de dicho Convenio interprovincial, pactado el 1 de octubre de 1977, con efectos retroactivos al primer día del mismo mes, no superan los «criterios salariales» establecidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver sobre lo acordado por las partes en este Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, de acuerdo con lo establecido en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo, y en el artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes tenían, tanto durante la fase de negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo, capacidad representativa legal suficiente, y concretamente la social, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.º, apartado 3, del Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo interprovincial se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden anteriormente citadas, Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, y, en particular, al Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978, no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», y sus trabajadores, haciendo la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el número 2 del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; y

3.º Notificar esta resolución a las representaciones social y empresarial de la Comisión Deliberante, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14,2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. S.

Madrid, 21 de diciembre de 1977.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes económicos y sociales de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Compañía Roca Radiadores, S. A.», y sus trabajadores.

## QUINTO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA COMPAÑÍA «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 1978. Sin embargo, se aplicará con carácter retroactivo a partir del día 1 de octubre de 1977.

#### 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 1.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 «complementos salariales», según previene el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y serán computadas, absorbidas y compensadas de los pluses de distancia, pluses de transporte o cualquier otra forma de compensación por desplazamiento 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.

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

3.º 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 a criterio de la Dirección, la cual decidirá en cada caso, después de informarse debidamente de los hechos, salvando la competencia de los Organismos laborales correspondientes.

## 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 variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, económico o social de la Empresa.

#### 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 del 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 operativos, 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 a los representantes legales de los trabajadores acerca de las modificaciones de carácter general de la organización de trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.
- 2.º Tener a disposición 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 Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

**CAPITULO III**

**Régimen de trabajo**

**Sección 1.ª Jornada reducida de verano**

Art. 8.º Continúa suprimida y compensada la jornada reducida de verano para todo el personal.

**Sección 2.ª Horas de trabajo anuales y jornada diaria**

Art. 9.º Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo para el periodo comprendido entre el 1 de octubre de 1977 y el 30 de septiembre de 1978 será de mil novecientas sesenta y ocho horas.

Los días de trabajo pactados para cada tipo de jornada son los siguientes:

	Días/año
Jornada A .....	247
Jornada B y C .....	254
Jornada Oficinas Generales .....	227

La jornada de trabajo pactada será:

	Días	Horas	Horas Jornada diaria
<b>Horario A:</b>			
1 octubre a 31 diciembre 1977 ...	72	563,76	7,83 (7 h. 50 m.)
1 enero a 30 septiembre 1978 ....	175	1.403,50	8,02 (8 h. 1 m.)
<b>Total .....</b>	<b>247</b>	<b>1.968,00</b>	
<b>Horario B (turnos):</b>			
1 octubre 1977 a 30 septiembre de 1978 .....	254	1.968,00	7,75 (7 h. 45 m.)
<b>Horario C (turnos con fiesta semanal rotativa):</b>			
1 octubre 1977 a 30 septiembre de 1978 .....	254	1.968,00	7,75 (7 h. 45 m.)

El personal afectado por este horario disfrutará de su día de descanso semanal, así como de los días festivos oficiales y pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos de seis días laborables y dos días festivos.

	Días	Horas	Horas Jornada diaria
<b>Horario Oficinas Generales y Delegaciones:</b>			
1 octubre a 31 diciembre 1977 ...	81	533,75	8,75 (8 h. 45 m.)
1 enero a 30 septiembre 1978 ....	166	1.434,25	8,64 (8 h. 39 m.)
	<b>227</b>	<b>1.968,00</b>	

Con la aplicación de los horarios y días de trabajo pactados, quedan para cada horario los días libres que se relacionan a continuación:

**Horario A:** Treinta y cuatro días libres, que se distribuyen en la siguiente forma:

- Seis días libres a añadir a continuación de los del periodo legal de vacaciones, con lo que éstas alcanzarán los veintiocho días naturales seguidos.
- Veintiocho días libres, que se distribuyen entre sábados y días festivos oficiales recuperables del año, según queda indicado en el calendario de fiestas adjunto en cuanto a los meses de octubre a diciembre de 1977.

**Horario B (turnos):** Veintisiete días libres que se distribuyen como sigue:

- Seis días libres a añadir a continuación de los del periodo legal de vacaciones, con lo que éstas alcanzarán los veintiocho días naturales seguidos.
- Veintiún días libres, que se distribuyen entre los sábados y días festivos oficiales recuperables del año, según queda indicado en el calendario de fiestas adjunto en cuanto a los meses de octubre a diciembre de 1977.

**Horario C (turnos con fiesta semanal rotativa):** Veintisiete días libres, que se distribuyen así:

Seis días libres a añadir a continuación de los del periodo legal de vacaciones, con lo que éstas alcanzarán los veintiocho días naturales seguidos

— Veintiún días libres, que ya los disfrutaban por estar incluidos en el sistema de trabajo de seis días laborables y dos festivos a continuación.

**Horario de oficinas generales y delegaciones:** Cincuenta y cuatro días libres, distribuidos:

- Seis días libres, a disfrutar a continuación de los del periodo legal de vacaciones, con lo que éstas alcanzarán los veintiocho días naturales seguidos.
- Cuarenta y ocho días libres, que se distribuyen entre los sábados y días festivos oficiales recuperables del año, según queda indicado en el calendario de fiestas adjunto en cuanto a los meses de octubre a diciembre de 1977.

Los horarios de economatos, centros culturales, recreativos o asistenciales, se establecerán de acuerdo con los servicios que prestan a los trabajadores, respetándose en todo caso el cómputo anual de mil novecientas sesenta y ocho horas, para quienes trabajen en los mismos.

En todos los turnos de vacaciones se contarán siempre seis días libres de Convenio para añadir a continuación de aquellas, al objeto de que todo el personal que lleve un año de antigüedad al servicio de la Empresa disfrute de un periodo festivo de veintiocho días naturales seguidos con motivo de las vacaciones. Al personal que dentro de este periodo de veintiocho días naturales le coincida algún día festivo oficial intersemanal no recuperable, además del montante de los veintiocho días le será abonado el importe de un jornal en la cuantía señalada en el artículo 37 para el pago de domingos y festivos.

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

**Sección 2.ª Plus trabajo en festivos personal de turnos**

Art. 10. Al personal comprendido en los horarios «B» y «C», que trabaja en turnos de siete coma setenta y cinco horas diarias (siete horas cuarenta y cinco minutos), y que por la índole del trabajo que realizan tienen que trabajar en domingos y festivos oficiales retribuidos y recuperables, y en sábados festivos de Convenio, se les abonará un plus por el trabajo en dichos días de la siguiente cuantía:

	Pesetas
Por cada domingo o día festivo intersemanal oficial retribuido trabajado .....	700
Por cada día festivo intersemanal oficial recuperable o por cada sábado festivo de Convenio trabajado ...	500

**Sección 3.ª Secciones afectadas por los horarios A, B y C y oficinas generales**

Art. 11. Las secciones afectadas por los distintos horarios son las siguientes:

**HORARIO B**

*Gavá*

- Bañeras:
  - Esmaltería.
  - Cadena inspección. Entrada almacén.
  - Mantenimiento.
- Porcelana:
  - Esmaltería.
- Grifería:
  - Limado y pulido.
  - Fundición.
- Radiadores:
  - Noyos.
  - Mantenimiento.
  - Almacén general (retén).
  - Listeros necesarios para secciones afectadas.

*Alcalá de Henares*

- Bañeras:
  - Esmaltería.
  - Cadena inspección. Entrada almacén.
  - Mantenimiento.
- Porcelana:
  - Esmaltería. Esta sección deberá trabajar todos los sábados del año, por lo que el personal descansará sus sábados en turno rotativo.
- Radiadores:
  - Producción.
  - Mantenimiento.
- Listeros:
  - Los necesarios para las secciones afectadas.

*Alcalá de Guadaira*

Molienda primeras materias.

*Sabadell*

Punzonadora y prensa aletas.

**HORARIO C**

*Gavá*

- Bañeras:
  - Fogoneros hornos esmaltar.
- Porcelana:
  - Conducción hornos.
  - Carga y descarga hornos.
  - Control final.
  - Entradas almacén.
  - Mantenimiento (retén).
- Grifería:
  - Vigilancia hornos.
- Servicios:
  - Electricistas.
  - Diésels.
  - Porteros y Vigilantes.
  - Red fluidos.
  - Dispensario.
  - Bomberos.

*Alcalá de Henares*

- Porcelana:
  - Conducción hornos.
  - Carga y descarga hornos.
  - Control final.
  - Entradas almacén.
  - Mantenimiento (retén turno).
- Servicios:
  - Porteros y Vigilantes.

*Alcalá de Guadaira*

- Conducción hornos.
- Carga y descarga hornos.
- Control final.
- Entradas almacén.
- Electricistas.
- Mecánico de servicio.
- Porteros y Vigilantes.

*Sabadell*

Porteros y Vigilantes.

*Oficinas centrales*

Porteros y Vigilantes.

**HORARIO A**

Resto de Secciones de las factorías y centros de trabajo.

**HORARIO OFICINAS GENERALES**

Las oficinas centrales, las oficinas de las Delegaciones y todas las oficinas generales de las factorías.

Quedarán adscritos a los horarios que anteceden aquellos trabajadores o secciones de cualquier factoría o centro de trabajo cuyo cambio de horario sea necesario para el mejor desarrollo del trabajo o de la organización.

*Sección 4.ª Calendarios laborales*

Art. 12. Se adjuntan como anexos números 5, 6, 7 y 8, los calendarios correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 1977.

Conocido el calendario oficial correspondiente al año 1978, se procederá, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, a la confección de los calendarios correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de 1978.

*Sección 5.ª Asignación para descanso en jornada continuada o seguida*

Art. 13. Dado que el horario semanal pactado en cómputo anual supone dejar de trabajar la mayor parte de los sábados, no será exigible legaimente periodo de descanso alguno, tal como previene el artículo 6.º del Real Decreto 1622/1976. Se conviene que en todos los casos que se trabaje en jornada continua o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar durante los tiempos que se indican a continuación:

Jornada A: Entre quince y treinta minutos, a convenir para cada factoría.  
Jornadas B y C: Quince minutos.

Estos tiempos de descanso, sumados a la jornada efectiva diaria de trabajo, pactada, representan las siguientes horas de presencia para cada horario:

Horario A ..... { 8,33 (ocho horas veinte minutos), de octubre a diciembre de 1977, de presencia por jornada.  
De 8,27 a 8,52 (ocho horas deciséis minutos a ocho horas treinta y cinco minutos), de enero a septiembre de 1978, de presencia por jornada.

Horario B y C: Ocho horas de presencia por jornada.

Por este tiempo de interrupción de jornada la Empresa abonará al personal de jornada continuada, comprendido en cualquiera de los horarios A, B y C, una asignación de la cuantía que se indica a continuación:

*Personal del Grupo Obrero*

	Pesetas por día trabajado
Personal mayor de 18 años .....	50
Personal menor de 18 años .....	33

*Personal mensual (excepto Encargados)*

Se le abonará mensualmente los porcentajes que se indican a continuación, calculados sobre el total salario Empresa de la tabla de salarios de personal mensual (excepto encargados) (columna 1 + 2 del anexo número 3).

	Porcentaje
Grados 0 al 6.º y Aspirantes .....	3,10
Grados 7.º al 11.º .....	3,60
Grados 12.º al 20.º .....	5,—

#### Encargados y Maestros de Taller

Se les abonará mensualmente en todos los grados el 4,60 por 100, calculado sobre el total salario Empresa de la tabla de salarios de Encargados y Maestros de Taller (columna 1 + 2 del anexo número 4).

Para determinar el importe a pagar mensualmente por este concepto al personal mensual y a los Encargados y Maestros de Taller, se procederá en la siguiente forma:

Los días normales ordinarios de trabajo al mes, resultantes de los calendarios laborales, corresponden a los porcentajes indicados.

La aplicación de los porcentajes se efectuará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Porcentaje} \times \text{número de días normales ordinarios trabajados realmente al mes}}{\text{Número de días normales ordinarios de trabajo al mes del calendario laboral}} = \text{Porcentaje a aplicar}$$

Estas asignaciones para el tiempo de interrupción de jornadas continuadas ó seguidas no tendrán ningún incremento en la revisión de abril de 1978.

#### Sección 6.ª Equivalencia del horario anual a jornada semanal o diaria

Art. 14. A todos los efectos legales, cuando la jornada deba considerarse semanalmente y para el cálculo de vacaciones y festivos para el personal del Grupo Obrero, se entiende que la jornada anual de mil novecientas sesenta y ocho horas efectivas equivale a cuarenta y dos horas semanales o siete diarias.

#### Sección 7.ª Traslados de personal

Art. 15. 1. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) A petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con lo que corresponda a la categoría que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

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

c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña, la Dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad e Higiene, representantes de los trabajadores, según los casos, procederá al traslado del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas del traslado se registrarán, dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar, en atención a su categoría profesional por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

d) Sanción reglamentaria que se regulará por lo establecido en el capítulo correspondiente. Se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

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

2. En estos supuestos se respetará el salario de la categoría profesional ostentada por el productor afectado por el traslado, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

#### Sección 8.ª Establecimiento de horarios

Art. 16. La organización de 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.

#### Sección 9.ª Horas extraordinarias

Art. 17. 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, según el artículo 55 de la Ordenanza.

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

Art. 18. 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 aplicables:

— En días laborables y en días festivos calificados oficialmente como recuperables, y los días festivos pactados en el presente Convenio.

— En domingos y días festivos calificados oficialmente como abonables sin recuperación y en horas consideradas como excepcionales.

Art. 19. Son horas extraordinarias excepcionales las trabajadas por productores que hayan sido requeridos en sus domicilios, o fuera de la fábrica para que acudan a la factoría para algún servicio o reparación fuera de la jornada normal de trabajo.

Art. 20. La prima obtenida en todas las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales se abonarán sin incremento alguno.

Art. 21. Cuando se tenga que trabajar en horas extraordinarias durante algún domingo 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 del aviso anticipado todos aquellos trabajos extraordinarios que deban efectuarse con carácter de urgencia motivado por averías o fuerza mayor que por la premura del tiempo no puedan ser avisados con dicha anticipación.

Art. 22. Cuando se efectúen trabajos en horas extraordinarias o 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 comida caliente 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. 23. 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. 24. 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. 25. La revisión y modificación de los emolumentos en la actualidad requiere un análisis muy profundo de todos y cada uno de los conceptos que de una forma directa o indirecta contribuyen a formar el total de ingresos que el productor percibe en función no sólo de su trabajo y rendimiento, sino también por la concurrencia de circunstancias de otra índole, ya sean personales o familiares.

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

- El salario mínimo de la Empresa.
- El precio horario del grado de calificación del trabajo o trabajos que realiza, así como el de los complementos salariales de estos puestos de trabajo.
- El valor de los «puntos prima» de los grados de trabajo por el exceso de puntos obtenidos por encima de los 60 puntos Bedaux/hora.
- Antigüedad (quinquenios y premio de vinculación).
- Jornal de los domingos y días festivos.
- El premio de puntualidad, presencia y normalidad.
- El importe de la Protección Familiar.
- El Subsidio Familiar.
- El importe de las vacaciones anuales.
- Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias.
- La subvención familiar, complemento voluntario de la Protección Familiar.
- La asignación concedida por interrupción de jornada continuada.

*Sección 2.ª Salarios mínimos de la Empresa*

Art. 26. 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. 27. Se adjuntan tablas de salarios por grados de trabajo correspondientes a personal obrero (anexo número 2), personal mensual (anexo número 3) y Maestros de Taller 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 «complementos salariales» por puesto de trabajo (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/1973).

La retribución del personal del grupo obrero será la correspondiente al grado de trabajo que efectúe. Si por cualquier circunstancia dejaran de efectuar un trabajo o fueran trasladados a otro, en su nueva ocupación percibirán el salario del grado y los complementos salariales correspondientes a la misma, según lo convenido en el artículo 15.

*Sección 4.ª Valor de los puntos prima*

Art. 28. Los valores de los puntos prima 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 «complementos salariales».

*Sección 5.ª Antigüedad*

Art. 29. Se fija el importe de los quinquenios de antigüedad en la siguiente cuantía:

Personal del grupo obrero:

	Por cada quinquenio — Ptas/hora
Para todas las categorías .....	2,70

Personal mensual (excepto Encargados): El importe de los quinquenios correspondientes al personal mensual figura detallado en el anexo número 3.

Maestros de Taller y Encargados: La cuantía de los quinquenios de antigüedad de Maestros de Taller y Encargados se refleja en el anexo número 4.

Art. 30. 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 períodos para su percibo, la Empresa absorberá y compensará estos quinquenios voluntarios.

Art. 31. 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 Premio de vinculación*

Art. 32. 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:

Personal obrero.—Incremento de 10 por 100 sobre el promedio de vacaciones generales de fábrica.

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

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

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

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

Art. 33. Para determinar la antigüedad a los efectos de 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. 34. Al personal que por cualquier causa (excedencia, permisos, etc.), teniendo más de dos años de antigüedad, no tenga derecho a la totalidad de las vacaciones, los días de haber del premio de vinculación les serán abonados en proporción a los días de vacaciones que les corresponda.

Art. 35. 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 de julio, para el personal mensual.

Art. 36. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación, dejará de percibir el premio de vinculación.

*Sección 7.ª Jornal de domingos y días festivos*

Art. 37. Al personal del grupo obrero, el jornal de domingo y día festivo intersemanales retribuidos incluidos en el calendario oficial, así como los días festivos pactados en este Convenio, con excepción de los destinados a ser añadidos a continuación de las vacaciones legales, que serán abonados al mismo promedio que éstas, se abonarán a razón de los salarios que se indican a continuación, que corresponden a la jornada convenida en el artículo 14.

Categorías	Salario para pago de domingos y días festivos
Oficial de primera .....	524
Oficial de segunda .....	518
Oficial de tercera .....	509
Especialistas .....	507
Peón y mujeres limpieza .....	500
Aprendices selectivo y primer año .....	193
Aprendices segundo y tercer año .....	306
Peones jóvenes menores de 18 años (Pinches de 16 y 17 años) .....	306
Jefes de Equipo especialistas .....	609
Jefes de Equipo operarios .....	629

Art. 38. 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 29 del presente Convenio para el personal obrero.

Art. 39. En el salario mínimo de la Empresa, así como en el salario del Convenio para el pago de domingos y días festivos indicados en el artículo 37, ya va incluido el 20 por 100 de incremento reglamentario correspondiente a Jefes de Equipo.

**Sección 8.ª Premio de puntualidad, presencia y normalidad**

Art. 40. 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 libramientos, con un tope máximo de percibo por este concepto de 438 pesetas, por media quincena.

Personal mensual (excepto Encargados).—Los porcentajes para este personal serán los siguientes:

Grados	Porcentaje por media quincena con derecho a premio
0 al 6.º y aspirantes .....	2,10
7.º al 20.º .....	2,00

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

El porcentaje mensual de cálculo será igual al porcentaje 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
12.º .....	15,00
13.º .....	15,20
14.º .....	15,30
15.º .....	15,40
16.º .....	15,80
17.º .....	16,00
18.º .....	16,40
19.º .....	16,80
20.º .....	17,00

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

Art. 41. 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	Pérdida de premio — Porcentaje
Primera falta de puntualidad .....	20
Segunda falta de puntualidad .....	40
Tercera falta de puntualidad .....	Total

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

Art. 42. 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 (raspadura, 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).

Se consideran faltas por mal comportamiento: No estar en el lugar de trabajo en el momento de iniciar o terminar la jornada de trabajo, almorzar o comer durante la jornada de trabajo, ausentarse del lugar de trabajo sin permiso de los 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 escrita, tanto individual como colectivamente.

Art. 43. No se perderá el premio por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado tres del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 44. 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 41 y 42, 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 9.ª Vacaciones**

Art. 45. Los turnos de vacaciones se efectuarán en los meses de mayo a septiembre, salvo casos de fuerza mayor. Excepcionalmente, si en la Fábrica de Porcelana de Alcalá de Henares no pudiera llevarse a efecto este acuerdo en una forma total, se compensaría según lo pactado, asimilando el mes de mayo al mes de octubre.

Art. 46. No obstante lo dicho en el artículo anterior, si por causas imprevisibles y no subsanables no pudieran realizarse en el período convenido, se distribuirán los turnos procurando que el máximo posible del personal las disfrute en los meses veraniegos y aplicándose las compensaciones por vacaciones desplazadas.

Art. 47. Las vacaciones anuales para el año 1978, en la forma pactada en el artículo 9.º, serán de veintiocho días naturales, para todo el personal de la Empresa. El personal de nuevo ingreso tendrá los días de vacaciones y días festivos adicionales que le correspondan, proporcionalmente al tiempo trabajado. El personal menor de dieciocho años disfrutará sus vacaciones según lo prevenido en la Legislación vigente.

Art. 48. Si por averías en las instalaciones, por motivos de fuerza mayor o por otras causas imprevistas la dirección se viera obligada a variar los períodos de vacaciones, éstas se efectuarán, según se crea conveniente, en cualquiera de las dos formas que se indican a continuación:

a) Veintiocho días naturales seguidos en período imprevisto distinto al señalado

b) Catorce días naturales seguidos y los catorce días naturales restantes, indistintamente, en otro período que se señalará, procurando atender, cuando 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. 49. 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. 50. Al personal del grupo obrero, las vacaciones les serán abonadas calculadas al promedio obtenido en los tres meses naturales anteriores a su comienzo.

Art. 51. 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 trabajo efectivo calculadas a los precios de los grados de trabajo.
- b) La prima obtenida en horas ordinarias de trabajo efectivo.
- c) El plus 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 comprendidos en el apartado tres del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.
- i) La asignación concedida por interrupción de jornada continuada.
- j) El importe del Premio de Puntualidad, Presencia y Normalidad.

Art. 52. 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 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 comprendidos en el apartado tres del artículo 25 de la Ley de Relaciones Laborales.
- f) Las horas de permiso hasta cinco días, así como las correspondientes a faltas con o sin aviso.

Art. 53. Las vacaciones normales para todo el personal comenzarán siempre en lunes.

Art. 54. 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 les abonará la prima correspondiente a ciento sesenta y una horas, calculadas al mismo precio horario de la prima que corresponda al grado de trabajo de cada uno.

**Sección 10. Compensación por vacaciones desplazadas**

Art. 55. Al personal que tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no comprendidos en la época estival, según lo convenido en los artículos 46 y 48, como compensación a este desplazamiento de vacaciones se le abonará, 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
Diciembre y febrero .....	6
Marzo, abril y noviembre .....	4
Octubre .....	3
Mayo, junio, julio, agosto y septiembre (período estival) .....	Sin compensación

El personal de nuevo ingreso o el que no tenga derecho a las vacaciones completas, que disfruten sus vacaciones desplazadas por necesidades de trabajo, percibirán la compensación en días de haber, proporcionalmente a los días de vacaciones y días festivos adicionales a las mismas que le correspondan.

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

Art. 56. 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 5.75 horas de la prima horaria correspondiente al grado de trabajo de cada uno.

**Sección 11. Gratificaciones Extraordinarias Reglamentarias**

Art. 57. La cuantía de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, 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 setenta y cinco 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:

	Pesetas
Peones y Especialistas .....	20.000
Operarios de 3.ª .....	21.000
Operarios de 2.ª .....	22.000
Operarios de 1.ª .....	23.000
Personal menor de dieciocho años.	13.000

Además se abonarán los quinquenios de antigüedad correspondientes a treinta días en cada una de estas pagas.

c) Jefes de Equipo.—La cuantía de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será la siguiente:

	Pesetas
<b>Jefes de Equipo Especialistas</b>	
Grados:	
6.º .....	24.000
7.º .....	24.500
8.º .....	25.000
9.º .....	25.500
10.º .....	26.000
11.º .....	26.500
12.º .....	27.000
13.º .....	27.500
14.º .....	28.000
<b>Jefes de Equipos Operarios</b>	
10.º .....	26.500
11.º .....	27.500
12.º .....	28.500
13.º .....	29.500
14.º .....	30.500

Se abonarán en cada paga los quinquenios de antigüedad correspondientes a treinta días.

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 pasará a percibir las gratificaciones extraordinarias reglamentarias en la cuantía señalada para la categoría profesional a la que quede adscrito.

Art. 58. Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias 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 de julio.—Se computará el tiempo trabajado desde el 16 de julio de un año al 15 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. 59. El personal que cause baja en la Empresa percibirá la parte proporcional que le corresponda de las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad en la misma forma y condiciones que para el resto del personal de plantilla.

Art. 60. 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 57 y 58, sin detracción alguna.

Sección 12. Subvención familiar

Art. 61. 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 1966, en las siguientes condiciones:

- a) Sólo se reconocerán como beneficiarios, a estos efectos, la esposa e hijos del productor, con exclusión de cualquier otro familiar.
b) Los importes máximos a abonar por la Empresa serán, en cada caso, los que correspondan 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.
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. 62. Esta subvención familiar tendrá la consideración de mejor voluntaria concedida por la Empresa en concepto de «complemento salarial» y estará acogida como todas las demás del presente Convenio, a la compensación establecida en 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. 63. El personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite la jubilación dejará de percibir la subvención familiar.

Art. 64. 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.

CAPITULO VI

Movimiento de personal

Sección 1.ª Ingresos. Periodos de prueba

Art. 65. El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato en el que se fijará el periodo de prueba, de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales.

Sección 2.ª Ascensos personal administrativo y de oficio

Art. 66. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará 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 representantes legales del personal.

Sección 3.ª Bajas

Art. 67. Los ceses del personal al servicio de la Empresa se regularán por lo establecido en el artículo 28 de la Ordenanza y el artículo 21 de la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 68. A los productores que causen baja en la Empresa, todos los conceptos que intervengan en la liquidación de de-

venos pendientes a efectos de «saldo y finiquito» de los mismos les serán liquidados en la forma y cuantía pactadas en el presente Convenio.

Art. 69. 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 periodo 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. 70. En caso de enfermedad o accidente, la Empresa abonará el salario complemento 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. 71. A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad y Año Nuevo se le abonará una gratificación por el trabajo de dichos días de la cuantía que se indica a continuación:

Table with 3 columns: Description of work periods, Pesetas for Factories of Gava and Sabadell, and Pesetas for other centers. Rows include Navidad and Año Nuevo with various shift descriptions and corresponding amounts.

Sección 3.ª Plus de trabajo nocturno

Art. 72. A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio el plus de trabajo nocturno se abonará en las siguientes cuantías:

Table with 2 columns: Description of personnel and Ptas/hora. Rows include Personal mayor de dieciocho años (27) and Personal menor de dieciocho años (18).

Sección 4.ª Dote matrimonial y premio por matrimonio al personal masculino

Art. 73. 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. 74. 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. 75. A los empleados varones mensuales que contraigan matrimonio, la Empresa, en concepto de premio por matrimonio, les abonará la diferencia entre el premio de nupcialidad del Montepío y el importe neto de una mensualidad del salario que tengan asignado.

Art. 76. Tanto la dote matrimonial como el premio por matrimonio establecidos en los artículos 73 y 75 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. 77. Al personal que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad se le abonará una asignación mensual de 1.250 pesetas.

Todo el personal jubilado antes del 1 de octubre de 1977 percibirá un complemento de pensión, de acuerdo con la siguiente escala:

	Pesetas mensuales
Personal que lleve jubilado hasta un año .....	375
Personal que lleve jubilado de uno a tres años ...	1.000
Personal que lleve jubilado de tres a seis años .....	1.500
Personal que lleve jubilado de seis a nueve años .....	2.500
Personal que lleve jubilado de nueve a doce años .....	3.000
Personal que lleve jubilado más de doce años .....	3.500

Tanto la asignación mensual como el complemento de pensión se abonarán únicamente los doce meses del año.

*Sección 6.ª Lote navideño*

Art. 78. Con motivo de las fiestas de Navidad, a todos los trabajadores de plantilla de la Empresa se les obsequiará un lote navideño. Los representantes legales de los trabajadores 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. 79. 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 correspondan, le serán abonados a razón de su salario base.

*Sección 8.ª Prendas de trabajo, herramientas y elementos de protección*

Art. 80. 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. 81. 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 pro-

tección, la tarjeta de economato y la de identificación de la Empresa. 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. 82. 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 la ausencia del productor de su domicilio en el momento de ser visitado por el personal de la Empresa dedicado a la inspección de enfermos y accidentados.

*Sección 10. Salarios de cotización*

Art. 83. Los salarios de cotización por Seguridad Social y Formación Profesional seguirán siendo los que establezcan las disposiciones legales vigentes al respecto.

*Sección 11. Paros*

Art. 84. 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 establecidos en el artículo 37.

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. Revisiones médicas*

Art. 85. Sin perjuicio de las revisiones médicas que se efectúan normalmente al personal que se reincorpora al trabajo procedente de baja por enfermedad o accidente, periódicamente se efectuarán revisiones a todo el personal de la Empresa.

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

*Sección 13. Pago de actividades*

Art. 86. En todos los trabajos el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 85 puntos Bedaux/hora.

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

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

Art. 87. 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 14. Abandono colectivo del trabajo*

Art. 88. El abandono colectivo ilegal del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte de los trabajadores.

*Sección 15. Cálculo de devengos*

Art. 89. El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por los productores, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Art. 90. 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:	Pesetas por quincena
1.º .....	14.000
2.º .....	14.500
3.º .....	15.000
4.º .....	15.500
5.º .....	16.000
6.º .....	16.500
7.º .....	17.000
8.º .....	17.500
9.º .....	18.000
10.º .....	18.500
11.º .....	19.000
12.º .....	19.500
13.º .....	20.000

Jefes de equipo.—El anticipo del grado que tengan individualmente asignado más 1.000 pesetas.

	Pesetas por quincena
Mujeres de limpieza .....	11.000
Peones jóvenes (Pinches de dieciséis y diecisiete años) .....	9.000
Aprendices de primer año .....	8.000
Aprendices de segundo año .....	9.000
Aprendices de tercer año .....	10.000

#### Sección 16. Redondeo de devengos

Art. 91. Se conviene que el redondeo de devengos se efectúe completando la cifra fraccionaria que resulte de cada libramiento después de liquidar el redondeo de la quincena o mes anterior, hasta las 100 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. 92. 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. 93. Dada la posibilidad de acudir a los oficios religiosos fuera de las horas de trabajo, se conviene la supresión de la hora libre que a dicho fin estaba atribuida.

#### Sección 19. Cambios de categoría del personal no cualificado

Art. 94. 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. 95. A continuación se especifican los grados de trabajo de aplicación para el personal obrero.

Personal no cualificado.—Grados 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 Especialista, cobrarán también por los grados de trabajo señalados para los Especialistas.

#### Sección 20. Disminuciones en los rendimientos de trabajo

Art. 96. La disminución colectiva en el rendimiento habitual de cualquier Sección o Departamento de la Empresa se considerará como participación activa en alteración colectiva del régimen normal de trabajo, según lo prevenido en el Decreto-ley 17/1977.

Art. 97. No se permitirá ninguna disminución en el rendimiento habitual individual.

Cualquier rendimiento inferior deberá ser justificado convenientemente por el trabajador, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, durante tres semanas como máximo, siempre que los rendimientos no sean inferiores a 60 puntos Bedaux/hora.

#### Sección 21. Revisiones de trabajo

Art. 98. 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 punto	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) = ocho puntos concedidos acomodación.

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

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

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

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

Transcurridos 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 por la primera media quincena.

Art. 99. 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. Faltas de puntualidad

Art. 100. 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.

Falta 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 23. Disminución voluntaria de rendimientos

Art. 101. 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.

En todo caso deberán concurrir las causas de despido que en este sentido establezca la legislación vigente en la materia.

CAPITULO VIII

Revisión del Convenio

Art. 102. En 1 de abril de 1978 se procederá, en la medida en que las disposiciones legales lo permitan, a la revisión automática de las líneas salariales, incrementándolas en el porcentaje de aumento del coste de la vida, según los datos que haya publicado el Instituto Nacional de Estadística para los meses de septiembre de 1977 a febrero de 1978, ambos inclusive.

CAPITULO IX

Comisión Mixta

Art. 103. La Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido estará formada por las Comisiones Paritarias de las factorías de la Empresa.

CAPITULO X

Vinculación a la totalidad

Art. 104. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase u homologase 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. 105. 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.

CLAUSULA ADICIONAL

Amnistía laboral

La Empresa se compromete a cumplir las resoluciones judiciales sobre la reciente Ley de Amnistía en su aspecto laboral en los propios términos en que sean dictadas.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de precios hora de las horas extraordinarias y extraordinarias excepcionales

Grados	Horas extraordinarias en días laborables y las trabajadas en días festivos recuperables o pactados		Las horas extras excepcionales del artículo 19 del Convenio y todas las trabajadas en domingos y fiestas no recuperables	
	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora
<b>Peones especialistas</b>				
1.º	185,30	222,50	261,60	298,80
2.º	190,40	228,80	268,80	307,20
3.º	195,50	236,30	276,00	316,80
4.º	200,60	244,20	283,20	326,80
5.º	205,70	252,30	290,40	337,00
6.º	210,80	261,60	297,60	348,40
7.º	215,90	270,50	304,80	359,40
8.º	221,00	279,00	312,00	370,00
9.º	226,10	287,50	319,20	380,60
10.º	231,20	293,00	326,40	388,20
11.º	236,30	298,30	333,60	395,60
12.º	241,40	303,80	340,80	403,20
<b>Peones jóvenes menores de 18 años (Pinches 16 ó 17 años)</b>				
1.º	134,30	160,50	189,60	215,80
2.º	137,70	164,50	194,40	221,20
3.º	141,10	169,10	199,20	227,20
4.º	144,50	173,10	204,00	232,60
5.º	147,90	177,50	208,80	238,40
<b>Jefes de equipo especialistas</b>				
5.º	215,90	266,70	304,80	355,60
7.º	215,90	270,50	304,80	359,40
8.º	221,00	279,00	312,00	370,00
9.º	226,10	287,50	319,20	380,60

Grados	Horas extraordinarias en días laborables y las trabajadas en días festivos recuperables o pactados		Las horas extras excepcionales del artículo 19 del Convenio y todas las trabajadas en domingos y fiestas no recuperables	
	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora	Actividad 60 Pesetas/hora	Actividad 80 Pesetas/hora
10.º	231,20	293,00	326,40	388,20
11.º	236,30	298,30	333,60	395,60
12.º	246,50	303,80	348,00	410,40
13.º	258,40	321,00	364,80	427,40
14.º	266,90	330,30	376,80	440,20
<b>Operarios</b>				
8.º	224,40	279,60	316,80	372,00
9.º	232,90	289,30	328,80	385,20
10.º	241,40	296,00	340,80	397,40
11.º	249,90	307,90	352,80	410,80
12.º	258,40	320,20	364,80	426,60
13.º	266,90	333,50	376,80	443,40
<b>Aprendices</b>				
1.º	130,90		184,20	
2.º	137,70		194,40	
3.º	144,50		204,00	
4.º	154,70		218,40	
<b>Jefes de equipo operarios</b>				
10.º	251,60	308,20	355,20	411,80
11.º	258,40	318,40	364,80	422,80
12.º	265,20	327,00	374,40	436,20
13.º	272,00	338,60	384,00	450,60
14.º	280,50	351,30	396,00	466,80
<b>Encargados</b>				
12.º	237,60	299,50	317,60	379,50
13.º	246,55	311,65	327,40	392,50
14.º	255,95	323,95	337,60	405,80
15.º	265,60	336,10	348,10	418,60
16.º	275,10	348,60	358,45	432,15
17.º	284,80	361,10	369,00	445,30
18.º	294,50	371,70	379,50	456,70
19.º	304,45	384,85	390,30	470,70
20.º	314,30	396,40	400,95	483,05
<b>Personal mensual</b>				
0	187,80		251,15	
1.º	194,00		258,15	
2.º	197,30		262,30	
3.º	200,70		266,55	
4.º	205,35		272,00	
5.º	210,80		278,30	
6.º	216,25		284,60	
7.º	227,25		299,75	
8.º	234,90		308,25	
9.º	242,55		318,70	
10.º	250,20		325,20	
11.º	258,15		333,95	
12.º	268,70		348,70	
13.º	276,25		357,15	
14.º	285,10		366,75	
15.º	296,15		378,65	
16.º	309,35		392,70	
17.º	323,25		407,45	
18.º	327,20		422,20	
19.º	352,95		438,60	
20.º	368,70		455,40	
<b>Aspirantes</b>				
14 años	105,80		138,80	
15 años	110,00		143,00	
16 años	132,35		175,35	
17 años	138,60		181,60	
<b>Nota 1.º</b> 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.				
<b>Nota 2.º</b> El precio hora extraordinaria de un quinquenio de antigüedad para todas las categorías del grupo obrero es el siguiente:				
Todas las categorías	5,51		7,35	

## ANEXO NUMERO 2

## Tablas de salarios horarios de los grados de trabajo y valores punto prima

## Personal obrero

Grados	Categorías	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux/hora			Valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada		
		Importe reglamentario (Precio hora del grado dividido por 60 puntos Bedaux) Ptas/hora	Complementos salariales (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/1973) Ptas/hora	Total Ptas/hora	Importe reglamentario (Precio hora del grado dividido por 60 puntos Bedaux) Ptas/punto	Complementos salariales (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/1973) Ptas/punto	Total Ptas/punto
<i>Peones especialistas</i>							
1.º	Peón especialista .....	105,05	3,95	109	1,75	0,11	1,86
2.º	Peón especialista .....	105,05	6,95	112	1,75	0,17	1,92
3.º	Peón especialista .....	105,05	9,95	115	1,75	0,29	2,04
4.º	Peón especialista .....	105,05	12,95	119	1,75	0,43	2,18
5.º	Peón especialista .....	105,05	15,95	121	1,75	0,58	2,33
6.º	Peón especialista .....	105,05	18,95	124	1,75	0,79	2,54
7.º	Peón especialista .....	105,05	21,95	127	1,75	0,98	2,73
8.º	Peón especialista .....	105,05	24,95	130	1,75	1,15	2,90
9.º	Peón especialista .....	105,05	27,95	133	1,75	1,32	3,07
10.º	Peón especialista .....	105,05	30,95	136	1,75	1,34	3,09
11.º	Peón especialista .....	105,05	33,95	139	1,75	1,35	3,10
12.º	Peón especialista .....	105,05	36,95	142	1,75	1,37	3,12
<i>Peones jóvenes menores de 18 años (Pinches)</i>							
1.º	De 16 y 17 años .....	63,40	15,60	79	1,06	0,25	1,31
2.º	De 16 y 17 años .....	63,40	17,60	81	1,06	0,28	1,34
3.º	De 16 y 17 años .....	63,40	19,60	83	1,06	0,34	1,40
4.º	De 16 y 17 años .....	63,40	21,60	85	1,06	0,37	1,43
5.º	De 16 y 17 años .....	63,40	23,60	87	1,06	0,42	1,48
<i>Jefes de Equipo de Peones especialistas (incluido el 20 por 100, art. 79 Ordenanza Laboral)</i>							
6.º	Peón especialista .....	119,50	7,50	127	1,99	0,55	2,54
7.º	Peón especialista .....	119,50	7,50	127	1,99	0,74	2,73
8.º	Peón especialista .....	119,50	10,50	130	1,99	0,91	2,90
9.º	Peón especialista .....	119,50	13,50	133	1,99	1,08	3,07
10.º	Peón especialista .....	119,50	16,50	136	1,99	1,10	3,09
11.º	Peón especialista .....	119,50	19,50	139	1,99	1,11	3,10
12.º	Peón especialista .....	119,50	25,50	145	1,99	1,13	3,12
13.º	Peón especialista .....	119,50	32,50	152	1,99	1,14	3,13
14.º	Peón especialista .....	119,50	37,50	157	1,99	1,18	3,17
<i>Personal cualificado</i>							
8.º	Operario de 3.ª .....	105,50	26,50	132	1,78	1,00	2,78
9.º	Operario de 3.ª .....	105,50	31,50	137	1,78	1,08	2,82
10.º	Operario de 2.ª .....	106,90	35,10	142	1,78	1,05	2,83
11.º	Operario de 2.ª .....	106,90	40,10	147	1,78	1,12	2,90
12.º	Operario de 1.ª .....	108,60	43,40	152	1,81	1,28	3,09
13.º	Operario de 1.ª .....	108,60	48,40	157	1,81	1,52	3,33
<i>Jefes de Equipo de operarios (incluido el 20 por 100, artículo 79 Ordenanza Laboral)</i>							
10.º	Operario de oficio .....	123,50	24,50	148	2,06	0,77	2,83
11.º	Operario de oficio .....	123,50	28,50	152	2,06	0,84	2,90
12.º	Operario de oficio .....	123,50	32,50	156	2,06	1,03	3,09
13.º	Operario de oficio .....	123,50	36,50	160	2,06	1,27	3,33
14.º	Operario de oficio .....	123,50	41,50	165	2,06	1,48	3,54
<i>Aprendices</i>							
—	Selectivo .....	40,00	37,00	77	—	—	—
—	Aprendiz primer año .....	40,00	41,00	81	—	—	—
—	Aprendiz segundo año .....	63,40	21,60	85	—	—	—
—	Aprendiz tercer año .....	63,40	27,60	91	—	—	—

## ANEXO NUMERO 3

## Tablas de salarios de personal mensual

(Excepto encargados)

Grados	Categorías	Salarios mínimos reglamentarios	Complementos salariales (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/1973)	Total salario Empresa	Complementos salariales por puesto de trabajo (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/1973)	Total mensual	
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Pesetas (1 + 2 + 3)	
0		17.230	1.770	19.000	7.143	26.143	
1.º		17.230	2.020	19.250	8.014	27.264	
2.º		17.230	2.270	19.500	8.285	27.785	
3.º	Los salarios fijados en la presente tabla han sido establecidos partiendo en su inicio del salario reglamentario del Delineante Proyectista, que es el mayor salario reglamentario de todas las categorías de personal mensual.	17.230	2.520	19.750	8.576	28.326	
4.º		17.230	2.770	20.000	9.122	29.122	
5.º		17.230	3.020	20.250	9.843	30.093	
6.º		17.230	3.270	20.500	10.565	31.065	
7.º		17.230	4.520	21.750	10.748	32.498	
8.º		17.230	4.770	22.000	11.931	33.931	
9.º		Por tanto, todas las categorías de personal mensual comprendido en el Convenio, con excepción de los Encargados y Maestros de Taller, que tienen tabla de salarios propia (anexo número 4), tendrán asignado su salario en cualquiera de los grados o al 20, de acuerdo con la calificación del trabajo que realicen.	17.230	5.020	22.250	13.106	35.356
10.º			17.230	5.270	22.500	14.292	36.792
11.º			17.230	5.520	22.750	15.534	38.284
12.º			17.230	6.770	24.000	15.632	39.632
13.º	17.230		7.020	24.250	16.788	41.038	
14.º	17.230		7.270	24.500	18.220	42.720	
15.º	17.230		7.520	24.750	20.120	44.870	
16.º	17.230		7.770	25.000	22.465	47.465	
17.º	17.230		8.020	25.250	24.960	50.210	
18.º	17.230		8.270	25.500	27.487	52.967	
19.º	17.230	8.520	25.750	30.343	56.093		
20.º	17.230	8.770	26.000	33.230	59.230		
	Aspirantes de 14 años .....	5.790	4.110	9.900	5.363	15.293	
	Aspirantes de 15 años .....	5.790	4.110	9.900	6.275	16.175	
	Aspirantes de 16 años .....	9.180	3.720	12.900	5.859	18.759	
	Aspirantes de 17 años .....	9.180	3.720	12.900	7.181	20.081	

## NOTAS:

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

	Importe de un quinquenio por antigüedad — Pesetas mensuales		Importe de un quinquenio por antigüedad — Pesetas mensuales
Delineante Proyectista .....	741	Analistas de 2.ª, Chóferes de turismo, Conserjes, Chóferes camión, Listeros, Cocinero principal, Auxiliares Administrativos de Organización y Laboratorio y Caladores, Almaceneros, Bascueros, Telefonistas, Vigilantes, Porteros, Ordenanzas, Reproductores de planos, Camareros y Cocinero auxiliar .....	620
Oficiales de 1.ª Administrativos y Técnicos de Organización, Delineantes de 1.ª y Viajantes .....	674		
Analistas de 1.ª .....	660		
Oficiales de 2.ª Administrativos y Técnicos de Organización, Delineantes de 2.ª y Archivero Bibliotecario .....	636		

Al personal mensual comprendido en la presente tabla de salarios que preste sus servicios en las fábricas o centros de trabajo en jornada continuada o ininterrumpida, con el mismo horario y días de trabajo anual que el personal del grupo obrero, se le abonará un plus mensual sobre el salario base de la Empresa (columna 1 + 2 de esta tabla de la siguiente cuantía:

	Porcentaje
Grados 0 al 6.º y aspirantes .....	2,50
Grados 7.º al 11.º .....	2,60
Grados 12.º al 20.º .....	2,70

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

ANEXO NUMERO 4

Tabla de salarios de Encargados y Maestros de Taller

Grados	Categorías	Salarios mensuales					Personal producción. Prima por hora trabajada
		Salario mínimo reglamentario (Maestro de Taller)	Complementos salariales (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/ 1973)	Total salario Empresa	Complementos salariales por puesto de trabajo (artículo 5.º, apartado B, Decreto 2380/ 1973)	Total mensual	
		Pesetas (1)	Pesetas (2)	Pesetas (1 + 2)	Pesetas (3)	Pesetas (1 + 2 + 3)	
12.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	7.480	24.000	9.098	33.098	61,90
13.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	7.730	24.250	10.519	34.769	65,10
14.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	7.980	24.500	12.096	36.596	68,00
15.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	8.230	24.750	13.700	38.450	70,50
16.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	8.480	25.000	15.271	40.271	73,70
17.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	8.730	25.250	16.886	42.136	76,30
18.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	8.980	25.500	18.492	43.992	77,20
19.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	9.230	25.750	20.183	45.913	80,40
20.º	Maestro Taller o Encargado.	16.520	9.480	26.000	21.804	47.804	82,10

NOTA:

Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que se indican a continuación:

Categorías	Pesetas mensuales por quinquenio
Encargados .....	674
Maestros de Taller .....	682

ANEXO NUMERO 5

Calendario de fiestas correspondientes a los meses de octubre a diciembre de 1977

*Oficinas generales de Gavá-Viladecans*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.
- 14 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- Todos los sábados.
- 26 de diciembre.

*Factoría de Gavá-Viladecans*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.
- 14 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- 24 de diciembre.
- 26 de diciembre.
- 31 de diciembre.

*Oficinas generales y Delegaciones*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- Todos los sábados.
- 26 de diciembre (sólo en Barcelona).

ANEXO NUMERO 6

Calendario de fiestas correspondientes a los meses de octubre a diciembre de 1977

*Oficinas generales de Alcalá de Henares*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- Todos los sábados.

*Factoría de Alcalá de Henares*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- 8 de octubre.
- 22 de octubre.
- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.

ANEXO NUMERO 7

Calendario de fiestas correspondientes a los meses de octubre a diciembre de 1977

*Oficinas generales de Alcalá de Guadaíra*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- Todos los sábados.

*Factoría de Alcalá de Guadaíra*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- 1 de octubre.
- 22 de octubre.
- 24 de diciembre.
- 31 de diciembre.

## ANEXO NUMERO 8

Calendario de fiestas correspondientes a los meses de octubre a diciembre de 1977

*Oficinas generales de Sabadell*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- Todos los sábados.
- 26 de diciembre.

*Factoría de Sabadell*

Fiestas oficiales:

- 12 de octubre.
- 1 de noviembre.
- 8 de diciembre.

Festivos de Convenio:

- 29 de octubre.
- 24 de diciembre.
- 26 de diciembre.
- 31 de diciembre.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

### 3040 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Badajoz, Montesinos, 5, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

*Línea eléctrica*

Origen: Subestación carretera de Alango, en Mérida.

Final: Apoyo número 1, línea polígono Nueva Ciudad, en Mérida.

Tipo: Subterránea.

Longitud en kilómetros: 0,235.

Tensión de servicio: 20 KV.

Conductores: 6 (1 x 240) milímetros cuadrados de sección. Al finalidad de la instalación: Mejora del suministro eléctrico al sector.

Presupuesto: 929.800 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 01.788/9359.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 11 de enero de 1978.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—266-14.

### 3041 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Badajoz, Montesinos, 5, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

*Estación transformadora*

Emplazamiento: Conjunción carreteras BA-600 con N-630, intermediaciones de Villafranca de los Barros.

Tipo: Cubierta.

Potencia: 100 KVA.

Relación de transformación: 15.000-20.000 ± 5 por 100/380-220. Finalidad de la instalación: Electrificación taller reparación automóviles y sectores colindantes.

Presupuesto: 351.361 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 01.788/9361.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 11 de enero de 1978.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—267-14.

### 3042 *RESOLUCION de la Delegación Provincial de Badajoz por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», con domicilio en Badajoz, Montesinos, 5, en solicitud de autorización y declaración en concreto de utilidad pública para la instalación eléctrica que se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria,

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», la instalación eléctrica cuyas principales características son las siguientes:

*Línea eléctrica*

Origen: Caseta López Tienda, en Zafra.

Final: Caseta Carballo, en Zafra.

Tipo: Subterránea.

Longitud en kilómetros: 0,450.

Tensión de servicio: 20 KV.

Conductores: 3 (1 x 95) milímetros cuadrados de sección. Al finalidad de la instalación: Mejora del suministro eléctrico en el sector.

Presupuesto: 663.183 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Referencia: 01.788/9362.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Badajoz, 11 de enero de 1978.—El Delegado provincial, Ricardo Serrano Rodríguez.—268-14.