

**ANEXO**  
**Tabla salarial**

	Pesetas/mes
<b>Personal Técnico</b>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe ... ..	96.480
Técnico Superior ... ..	89.800
Técnico Medio ... ..	84.806
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado ... ..	64.586
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación ... ..	84.806
Jefe de Laboratorio ... ..	79.411
Jefe de Inspección Lechera ... ..	79.411
Contramaestre o Jefe de Sección ... ..	79.411
Encargado de Madrid ... ..	64.586
Encargado de Provincias ... ..	48.239
Inspector Distritos Madrid ... ..	46.807
Inspector Distritos Provincias ... ..	61.588
Auxiliar de Laboratorio ... ..	35.178
Capataz ... ..	63.082
Auxiliar de Inspector Lechero ... ..	35.178
<b>Empleados Administrativos</b>	
Jefe de primera ... ..	84.806
Jefe de Personal ... ..	84.806
Jefe de segunda ... ..	69.762
Contable ... ..	63.082
Oficial de primera ... ..	56.404
Oficial de segunda ... ..	50.466
Auxiliar ... ..	35.178
Aspirantes de dieciséis y diecisiete años ... ..	25.826
Telefonista ... ..	35.178
<b>Comerciales</b>	
Inspector o Promotor de Ventas ... ..	56.403
Viajante o Corredor de Plaza ... ..	47.498
Repartidor (diario) ... ..	1.156
<b>Subalternos</b>	
Almacenero ... ..	42.302
Listero ... ..	35.623
Pesador ... ..	35.623
Cobrador ... ..	35.623
Ordenanza ... ..	35.178
Conserje ... ..	35.178
Portero ... ..	35.623
Guarda o Sereno ... ..	35.623
Botones de dieciséis o diecisiete años ... ..	25.234
Mujeres de Limpieza (hora) ... ..	170
<b>Obreros</b>	
Especialista de primera ... ..	1.225
Fogonero ... ..	1.170
Especialista de segunda ... ..	1.187
Especialista de tercera ... ..	1.158
Peón especializado ... ..	1.158
Peón ... ..	1.156
Oficial de primera Taller Mantenimiento ... ..	1.742
Oficial de primera Oficinas Varios ... ..	1.612
Oficial de primera Conductor Madrid ... ..	1.534
Oficial de primera Conductor Provincias ... ..	1.389
Oficial de primera Conductor de Distribución ... ..	1.247
Oficial de segunda Oficinas Varios ... ..	1.484
Oficial de tercera Oficinas Varios ... ..	1.254
Aprendiz de dieciséis años ... ..	647
Aprendiz de diecisiete años ... ..	848

Fórmula hora extraordinaria:

$$HE = 1.75 \times \frac{(SB + A + D) 7 + (PA) 6}{42}$$

- SB = Salario base.
- A = Antigüedad.
- I = Incentivo fijo.
- PA = Plus asistencia.

**19366**

RESOLUCION de 12 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Compañía Roca-Radiadores, S. A.», recibido en esta Dirección General el 13 de abril de 1982, suscrito por la repre-

sentación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 12 de marzo de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 12 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

**SEPTIMO CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA «COMPAÑIA ROCA-RADIADORES, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

**SECCION 1.ª OBJETO Y AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Compañía «Roca-Radiadores, Sociedad Anónima», y el personal de su plantilla existente en la fecha de su firma o que ingrese durante la vigencia del mismo, excepto el personal de las categorías de Titulados superiores y de grado medio, Jefes de primera, Jefes de segunda, Delegados, Jefes de Taller, Oficiales administrativos y Técnicos de primera especial.

Art. 2.º Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidos en el territorio nacional.

**SECCION 2.ª VIGENCIA**

Art. 3.º El Convenio iniciará sus efectos desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 1982.

La duración del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1983, exceptuando, de una parte, los aspectos con contenido económico reseñados en los anexos números 1, 2, 3, 4 y 5, que permanecerán inalterables (salvo, en su caso, la variación por revisión semestral automática —artículo 51—) hasta el 31 de diciembre de 1982, debiendo, a partir de esa fecha, procederse a su negociación y pudiéndose añadir, por mutuo acuerdo, cuantos anexos se estimen precisos, siempre que no modifiquen la normativa del presente Convenio; y de otra, la cláusula adicional sobre empleo que caducará en 31 de diciembre de 1982 a todos los efectos.

**SECCION 3.ª PRORROGA**

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

**SECCION 4.ª COMPENSACION Y ABSORCION**

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

2. Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

**SECCION 5.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD Y GARANTIA DEL CONVENIO**

Art. 6.º En el supuesto de que la autoridad laboral, estimando que alguno de los pactos del presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, remitiese a la jurisdicción competente el presente texto, éste quedará suspendido en su totalidad. Cualquier variación que finalmente pudiera decretarse invalidará su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 7.º La aplicación del presente Convenio de Empresa excluye expresamente a los demás Convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro en cualquiera de los ámbitos territoriales o funcionales.

**CAPITULO II**

**Organización del trabajo**

**SECCION 1.ª NORMA GENERAL**

Art. 8.º La facultad y responsabilidad de organizar el trabajo en cada una de las secciones y dependencias de la Empresa corresponde exclusivamente a la Dirección dentro del marco de la legalidad vigente.

Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de

racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las secciones y la variación de puestos de trabajo, modificación de turnos, revisión de tiempos y, en general, de cuanto pueda conducir a un progreso técnico, económico o social de la Empresa.

SECCION 2.ª FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Art. 9.º Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
2. La exigencia de los rendimientos mínimos y habituales.
3. La determinación del sistema de trabajo encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles.
4. La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación del trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.
5. La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
6. La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al productor.
7. La movilidad funcional y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción.
8. 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. 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. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

SECCION 3.ª OBLIGACIONES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

Art. 10. Son obligaciones de la Empresa:

1. 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. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.
3. 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. Recoger toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

SECCION 4.ª COBRO QUINCENAL Y COBRO MENSUAL

Art. 11. El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por el personal del grupo obrero, continuará efectuándose por quincenas naturales.

Art. 12. Cobro mensual normalizado.—A excepción del grupo obrero todo el personal percibirá sus retribuciones mensualmente. A estos efectos se normaliza el total de horas ordinarias mensuales, mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas/año } 1.880}{\text{Horas/año } 1.880} = \frac{1.880}{11,08} = 169,7 \text{ horas/mes}$$

$$(11,08 = \frac{337 \text{ días de trabajo}}{30,4167 \text{ días/mes}})$$

SECCION 5.ª PAGO DE ACTIVIDADES

Art. 13. 1. En todos los trabajos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado será de 80 puntos Bedaux/hora.

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

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

2. 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.

SECCION 6.ª DISMINUCIONES EN LOS RENDIMIENTOS DE TRABAJO

Art. 14. Cualquier rendimiento inferior al habitual 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.

SECCION 7.ª REVISIONES DE TRABAJO

Art. 15. 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 de 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 por el referido período, que empezarán por el total de la diferencia de actividad en la primera quincena para ir disminuyendo proporcionalmente en las quincenas siguientes, hasta quedar eliminadas después de la última quincena de acomodación concedida.

Ejemplo: Supongamos nuevos valores que representan un 15 por 100 de disminución sobre los anteriores.

Puntos de acomodación:

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

Puntos de acomodación

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

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

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

Puntos premio, siguiendo el ejemplo anterior.—Suponiendo que en cada quincena se haya trabajado el mismo número de horas efectivas, que llamaremos H, el cálculo de los puntos premio será:

$$\text{Total de puntos a pagar en concepto de premio} = H. (\text{horas de una quincena}) \times (12+8+4)$$

$$= H. \times 24 \text{ puntos premio}$$

Art. 16. Si las revisiones son originadas por haber propuesto el productor una mejora en el método operativo 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 operativo o propuesta de nuevos métodos como en la aplicación de sistemas de seguridad, prevención de accidentes, elementos de protección e higiene del trabajo que se realicen a sugerencia de los 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.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

SECCION 1.ª HORAS DE TRABAJO ANUALES Y JORNADA DIARIA

Art. 17. Se conviene expresamente que el total de horas anuales de trabajo efectivo, para el período comprendido entre el 1 de enero de 1982 y el 31 de diciembre de 1983, será de mil ochocientos ochenta horas.

Son días de trabajo ordinario los días naturales del año excepto domingos, festivos oficiales y vacaciones de Convenio.

No obstante, durante 1982 y 1983, los días de trabajo efectivo para los distintos horarios serán los a continuación pactados:

	<u>Días/año</u>
Jornada A.	235
Jornada B. y C.	243
Jornada Oficinas Generales y Oficinas Delegaciones.	227

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

Horas trabajo efectivo diario

Horario A.	8 h.
Horario B. y C.	7,75 h. (7h. 45m.)
Horario Oficinas Grles. y Oficinas Delegaciones.	8,28 h. (8h. 17m.)

Excepto para el horario C, los días libres resultantes de la recuperación de jornadas, como consecuencia de los horarios pactados, se distribuirán hasta donde alcance cada horario, en sábados.

Horario C. El personal afectado por este horario disfrutará su descanso semanal, así como los días festivos oficiales y días libres recuperados pactados, en cómputo anual, trabajando en ciclos de seis días laborables y dos días festivos. Los días libres a su favor se podrán disfrutar individualmente y a su elección, previo acuerdo con el Jefe de fábrica, con las siguientes condiciones:

— No podrán realizar más de tres días festivos consecutivos, incluidos los dos días festivos de su ciclo de trabajo.

— No coincidir en el disfrute de estos días festivos más del 5 por 100 de la plantilla de cada sección y turno.

— No se podrán disfrutar estos días libres durante el período vacacional de su correspondiente Sección.

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 de jornada anual estipulada en este Convenio.

Como consecuencia de todo lo que antecede, se conviene en que seguirá sin llevarse cuenta de días u horas de recuperación, cualquiera que sea su causa, despreciándose las diferencias que al finalizar cada año pudieran resultar a favor o en contra del trabajador, ni tampoco se tomará en consideración el saldo existente para el caso de causar baja en la Empresa.

Al personal que dentro del período vacacional le coincida algún día festivo oficial intersemanal, se le adicionará al montante de sus vacaciones el importe de un día en la cuantía señalada en el anexo número 5, punto 1.

SECCION 2.ª ESTABLECIMIENTO DE HORARIOS

Art. 18. La organización del trabajo y establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa, la cual en cada momento podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites legales.

SECCION 3.ª SECCIONES AFECTADAS POR LOS HORARIOS A, B, C Y OFICINAS GENERALES

Art. 19. Las secciones afectadas en la actualidad 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.

Varios: Almacén general (retén). Técnicos, Administrativos y 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.

Varios: Técnicos, Administrativos y Listeros necesarios para las secciones afectadas. Dispensario y un Chófer.

*Alcalá de Guadaira*

Molenda primeras materias.

*Sabadell*

Punzonadora y prensa aletas.

HORARIO C

*Gavá*

Bañeras: Fogoneros hornos esmaltar.

Porcelana: Conducción hornos. Carga y descarga hornos. Control final. Entrada almacén. Mantenimiento (retén).

Griferías: Vigilancia horno.

Servicios: Electricistas. Diésels. Redes fluidas. Porteros y Vigilantes. Dispensario. Bomberos.

*Alcalá de Henares*

Porcelana: Conducción hornos. Carga y descarga hornos. Control final. Entradas almacén. Mantenimiento (retén turnos). 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.

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.

SECCION 4.ª DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA O SEGUIDA

Art. 20. Se conviene que en las Secciones a uno y dos turnos, que trabajen en jornada continuada o seguida, el personal interrumpirá el trabajo para descansar entre quince y treinta minutos, a convenir en el calendario de cada Factoría.

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

Los citados tiempos de descanso, que se adicionarán a la jornada diaria establecida en el artículo 17, no tendrán durante la vigencia de este Convenio, la consideración de tiempo efectivo de trabajo, ni serán computables a efectos de establecer la jornada máxima legal.

SECCION 5.ª MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 21. Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas.

a) A petición del interesado, con solicitud por escrito y motivada; caso de acceder a dicha petición, la Dirección asignará el salario al trabajador, de acuerdo con el que corresponda a la categoría y puesto de 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, Comités 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 regirán, 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.

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

CAPITULO IV

Régimen condiciones económicas

SECCION 1.ª DESCOMPOSICION DE EMOLUMENTOS

Art. 23. Se conviene expresamente simplificar los distintos conceptos salariales existentes, por lo que, partiendo de la totalidad de emolumentos actuales, se ha llegado al establecimiento de una nueva ordenación salarial por la que regirse en lo sucesivo.

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

SECCION 2.<sup>a</sup> ORDENACION SALARIAL DE EMPRESA

Art. 24. *Salario Convenio.*—Se establece un salario de cuantía horaria, a actividad 60 Bedaux, para cada categoría o grupo profesional, que integra los siguientes conceptos retributivos:

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

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

Art. 25. *Complementos de puesto de trabajo.*

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

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

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

La suma de los dos complementos de puesto de trabajo constituyen la correcta percepción del Jefe de Equipo. Se percibirán por hora trabajada, incluyéndose sus cuantías en el anexo número 2.

Art. 26. *Complementos por cantidad y calidad del trabajo.*

1. Se establece un valor/punto hora por grado de trabajo para el personal que deba trabajar a actividad medida, a percibir por el exceso sobre los 80 puntos Bedaux/hora.

La cuantía total del punto se establece en los anexos números 2 y 4.

Art. 27. *Complementos personales.*

1. *Quinquenios.*

1.1. Se conviene en lo sucesivo abonar los quinquenios exclusivamente por las horas/año pactadas. En consecuencia los promedios de quinquenios en vacaciones y pagas extras se adicionarán al valor hora con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Cuantía total anual (horas + vacaciones + pagas extras)}}{1.880 \text{ horas}} = \text{Valor quinquenio/hora}$$

La nueva cuantía se establece en los anexos números 2, 3 y 4.

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

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

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

2. Premio de vinculación.—Este premio se abonará a todos los trabajadores a partir de los dos años de antigüedad en la Empresa.

El premio consistirá en un complemento horario, según los años de antigüedad en la Empresa, de acuerdo con la siguiente tabla:

HORAS A PAGAR

<u>Antigüedad en la Empresa</u>	<u>Sobre promedio vacaciones</u>		<u>Sobre Quinquenios</u>	
	<u>PERSONAL QUINCENAL</u>	<u>PERSONAL MENSUAL</u>	<u>PERSONAL QUINCENAL</u>	<u>PERSONAL MENSUAL</u>
Dos años . . . . .	5,50	6,80	4,50	5,25
Cuatro años . . . . .	11,--	13,60	9,--	10,50
Seis años . . . . .	16,50	20,40	13,50	15,75
Ocho años . . . . .	22,--	27,20	18,--	21,--
Diez años . . . . .	27,50	34,--	22,50	26,25
Doce años . . . . .	33,--	40,80	27,--	31,50
Catorce años . . . . .	38,50	47,60	31,50	36,75
Dieciséis años . . . . .	44,--	54,40	36,--	42,--
Dieciocho años . . . . .	49,50	61,20	40,50	47,25
Veinte años . . . . .	55,--	68,--	45,--	52,50
Veintidós años . . . . .	60,50	74,80	49,50	57,75
Veinticuatro años . . . . .	66,--	81,60	54,--	63,--
Veintiséis años . . . . .	71,50	88,40	58,50	68,25
Veintiocho años . . . . .	77,--	95,20	63,--	73,50
Treinta años . . . . .	82,50	102,--	67,50	78,75

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

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

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

Art. 28. *Premio de Puntualidad, Presencia y Normalidad (PPN).*—Se establece este premio para todo el personal que acredite las condiciones que se señalan en el anexo número 6.

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

Grupo obrero: 4,5 por 100 del subtotal de una quincena con un tope máximo de 677 pesetas por media quincena.

Encargados: 22 pesetas por hora ordinaria trabajada.

Resto personal: 1,2 por 100 del salario mensual, con un tope máximo de 44 premios y de 807 pesetas por media quincena.

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

Art. 29. *Complementos de devengo superior al mes (pagas extras).*—Anualmente se abonarán dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y la otra en Navidad, proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

Paga de julio: Se computará el tiempo trabajado desde el 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: Se computará el tiempo trabajado desde el 1 de diciembre de un año al 30 de noviembre del año siguiente.

Las cuantías totales y por todos los conceptos de cada paga para el personal obrero se reseñan en el anexo número 5. Los obreros que ostenten la condición funcional de Jefe de Equipo en el momento de abonarse la paga percibirán la que se indica para este personal en el mismo anexo número 5; el resto del personal percibirá en cada paga extra el importe de una mensualidad normalizada de su salario Convenio, complemento de puesto y promedio de prima si la hubiere.

Art. 30. *Vacaciones:*

1. Las vacaciones anuales serán de veintiocho días naturales. El personal de nuevo ingreso tendrá los días de vacaciones que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado a computar desde el día 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

2. Los veintiocho días, a efectos de pago, suponen ciento cincuenta y seis coma dos horas.

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

a) Cantidades percibidas en horas ordinarias por salario Convenio, complementos de puesto de trabajo y prima de producción.

b) Subsidios y salarios percibidos por el ILT y accidente.

c) Cantidades percibidas por ausencias retribuidas (artículo 37, 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

La suma de todas las cantidades se dividirán por el total de horas ordinarias teóricas de los tres meses computados. El promedio horario obtenido, multiplicado por 156,2 dará el salario bruto por vacaciones.

El personal de cobro mensual percibirá la retribución de vacaciones multiplicando 156,2 por el valor de su salario Convenio, complemento de puesto de trabajo y, en su caso, prima de producción.

3. Las vacaciones normales para todo el personal se iniciarán el primer día laborable siguiente a su descanso semanal.

4. Los turnos de vacaciones se efectuarán en los meses de mayo a septiembre, salvo por motivos de producción, organización o fuerza mayor. En razón del servicio a realizar se exceptúan las siguientes secciones:

— Mantenimiento de Bañeras, Radiadores, Grifería y Talleres centrales de Gavá, así como los de Bañeras, Radiadores y Taller central de Alcalá de Henares. Para estas secciones el período general de vacaciones se alarga en un mes.

— El Servicio de Asistencia Clientes (SAC), que efectuará sus vacaciones a lo largo de todo el año, pero procurando que la mitad del tiempo de disfrute se efectúe durante el período general.

En todos los casos en que la Dirección se vea obligada a variar los períodos de vacaciones, éstas se efectuarán, previo aviso legal según se crea conveniente, en cualquiera de las dos formas que se indican a continuación:

— Todas las vacaciones en período imprevisto.

— La mitad del período en época imprevista y el resto en el período general.

Se procurará, no obstante, que el máximo posible del personal disfrute las vacaciones en los meses veraniegos.

Para compensar cualquier desplazamiento involuntario por parte del trabajador respecto del período general de vacaciones, se acuerda abonar, junto con el pago reglamentario que le corresponda, un complemento salarial de tres a siete días de haber (un día de haber = 156,2/28 = 5,58 horas), sobre el mismo promedio/hora de sus vacaciones, de acuerdo con la siguiente tabla:

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

### SECCION 3.ª OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 31. *Subvención familiar.*

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

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

b) Los importes máximos a abonar por la Empresa serán, en cada caso, los que correspondan adicionar a los percibidos del INSS por protección a la familia o plus familiar, hasta alcanzar, en conjunto, un valor máximo de 250 pesetas por punto. Los importes que correspondan abonar a la Empresa por el concepto anterior, se incrementarán en el 14,73 por 100. Los productores que prestaban sus servicios en la Empresa con anterioridad al 28 de febrero de 1967, y que en virtud del antiguo sistema de subsidios familiares tuvieron derecho al cobro del mismo en 31 de diciembre de 1966, continuarán percibiéndolo hasta la extinción de este derecho.

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

d) La determinación del derecho a la subvención familiar de la esposa e hijos del trabajador, así como la extinción del mismo, se regirá por las normas y Reglamentos del plus familiar que venían rigiendo con carácter general hasta el 31 de diciembre de 1966, el cual se aplicará también a los otros familiares que los trabajadores pudieran tener reconocidos hasta el 28 de febrero de 1967.

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

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

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

Art. 32. *Plus trabajo en festivos personal de turnos.*—Al personal comprendido en los horarios B y C que trabaja en turnos de siete coma setenta y cinco horas diarias y efectivas (siete horas cuarenta y cinco minutos) y que por la índole del trabajo que realizan tienen que trabajar en domingos y festivos oficiales, y en sábados no laborables por calendario laboral del horario A, se les abonará por el trabajo en dichos días un plus cuya cuantía se establece en el anexo número 5.

Art. 33. *Personal que tenga que trabajar las festividades de Navidad y Año Nuevo.*—A todo el personal que trabaje en las festividades de Navidad y Año Nuevo se les abonará una gratificación por el trabajo de dichos días en la cuantía establecida en el anexo número 5.

Art. 34. *Plus de trabajo nocturno.*—A partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio el plus de trabajo nocturno se abonará conforme a las cuantías indicadas en el anexo número 5 por hora efectivamente trabajada.

Art. 35. *Premio por matrimonio y dote matrimonial.*

1. En lo sucesivo, a todos los trabajadores que contraigan matrimonio la Empresa les hará entrega de un talón por impor-

te de cinco mil pesetas, previa presentación del Libro de familia acreditativo de haberse efectuado el matrimonio.

2. Al personal masculino de cobro mensual que contraiga matrimonio, la Empresa, en concepto de premio por matrimonio, le abonará la diferencia entre el premio de nupcialidad del Montepío y el importe neto de una mensualidad del salario que tengan asignado.

Al personal femenino le será aplicable lo dispuesto en el artículo 61 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica cuando opte por la rescisión de contrato por causa de matrimonio, y en este supuesto no será de aplicación el abono del premio de matrimonio.

SECCION 4.ª SALARIO MINIMO GARANTIZADO

Art. 36. En lo sucesivo, los paros de máquinas e instalaciones, accidentales o fortuitos, interrupciones de trabajo por falta de fluidos o energías y todos aquellos supuestos en los que el trabajador no alcance la actividad 60, se abonarán a razón de la cuantía horaria determinada en el anexo número 5.

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

CAPITULO V

Ingresos, período de prueba y ascensos

SECCION 1.ª INGRESOS. PERIODOS DE PRUEBA

Art. 37. El ingreso en la Empresa se efectuará mediante contrato en el que se fijará el siguiente período de prueba:

Grupo obrero: Quince días laborables.

Grupo subalterno, Administrativo y Técnico (excepto Titulados). Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.

SECCION 2.ª ASCENSOS PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO

Art. 38. Cuando exista una vacante o plaza de nueva creación en la plantilla de personal administrativo o de oficio, que pueda significar el ascenso de categoría profesional, la provisión de dicha plaza se efectuará por concurso-oposición entre el personal del centro de trabajo; en caso de empate positivo se adjudicará la plaza al trabajador con mayor antigüedad en la Empresa. Si el concurso resultase desierto o no adjudicable por la puntuación obtenida, se pasará a cubrir la vacante por libre designación de la Dirección.

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

CAPITULO VI

Otras disposiciones

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

Art. 39. En caso de enfermedad o accidente, la Empresa completará el subsidio correspondiente hasta alcanzar el salario completo, a los empleados de las categorías y características siguientes:

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

Técnicos: Maestros de Taller, Encargados y Capataces.

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

Técnicos de oficinas: 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 estén casados, o solteros con familiares a su cargo que den derecho al percibo de subvención familiar.

SECCION 2.ª JUBILADOS

Art. 40. Al personal que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad o antes, 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

Pesetas mensuales

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 doce veces al año.

SECCION 3.ª LOTE NAVIDEÑO

Art. 41. Con motivo de las fiestas de Navidad, a todos los trabajadores de plantilla se les obsequiará con 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.

SECCION 4.ª PERMISOS

Art. 42. El trabajador por los motivos y tiempo previstos en el artículo 37, apartado 3.º, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario Convenio más el complemento de antigüedad.

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

SECCION 5.ª PRENDAS DE TRABAJO, HERRAMIENTAS Y ELEMENTOS DE PROTECCION

Art. 43. El trabajador responde del buen uso y conservación de las prendas, útiles, protecciones y cualquier otro material que obre en su poder, debiendo devolverlos antes de causar baja en la Empresa. Los extravíos o deterioros injustificados le serán descontados en su valor pericial.

SECCION 6.ª CONSIDERACION ESPECIFICA DE FALTAS DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

Art. 44. 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 trabajador de su domicilio en el momento de ser visitado por el personal de la Empresa dedicado a la inspección de enfermos y accidentados.

SECCION 7.ª REVISIONES MEDICAS

Art. 45. Sin perjuicio de las revistas médicas que se efectúan normalmente al personal que se reincorpora al trabajo procedente de baja por enfermedad o accidente, anualmente se efectuará una revisión a todo el personal de la Empresa, a través de sus servicios sanitarios.

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

SECCION 8.ª MANTENIMIENTO SISTEMATICO

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

SECCION 9.ª CATEGORIAS DEL GRUPO OBRERO

Art. 47. El personal del grupo obrero se clasifica en dos categorías, a saber:

- Peón-Especialista.
- Oficial.

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

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

En ambos casos los trabajos que realicen se retribuirán diferenciadamente en función de la calificación de los puestos de trabajo (grados del 2 al 12 para el Peón-Especialista, y del 8 al 13 para el Oficial).

SECCION 10. FALTAS DE PUNTUALIDAD

Art. 48. Impedirán la entrada al trabajo durante media o una jornada, según se trabaje en jornada partida o en jornada interrumpida, las faltas de puntualidad que se relacionan a continuación:

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

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

## CAPITULO VII

## Comisión mixta

Art. 49. Se reza la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrán de cinco Vocales por la representación social y cuatro Vocales por la representación económica, que hayan participado todos ellos en las deliberaciones del Convenio y mantengan su representación.

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

Cuantas cuestiones se deban elevar a esta Comisión deberán haberse planteado, previamente, en el respectivo centro de trabajo. De no haberse solucionado satisfactoriamente a nivel de centro, se presentará a la Comisión Mixta mediante escrito firmado por los reclamantes.

## CAPITULO VIII

## Régimen disciplinario

Art. 50. En materia de régimen disciplinario se conviene en dar por reproducido lo dispuesto sobre el particular en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica («Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto de 1970), y en lo no previsto, lo dispuesto en las normas legales de aplicación.

## CAPITULO IX

## Revisión salarial automática (1982)

Art. 51. Se revisará automáticamente la línea salarial en el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) del primer semestre de 1982, establecido por el Instituto Nacional de Estadística, supere el 6,09 por 100. En tal supuesto el porcentaje de incremento quedará determinado por la diferencia existente entre el mencionado aumento semestral del IPC y 6,09 puntos.

Dicho incremento, en cuanto se constate, se abonará con efectos de 1 de julio.

## CLAUSULA ADICIONAL

## Empleo

Empleo.—La Empresa garantiza durante 1982 la seguridad en el empleo con sujeción a las condiciones siguientes:

Que la Empresa pueda aplicar reducciones de horario o suspensión temporal de contratos, conforme al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Que la Empresa pueda reducir sus excedentes de plantilla mediante procedimientos voluntarios, régimen de amortización de vacantes y cualquier otro idóneo, a excepción del establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

## DISPOSICION FINAL

Única. Derecho supletorio.—Sólo en lo no previsto en el texto de este Convenio tendrán efectividad los preceptos de la Ordenanza Laboral para las Industrias Siderometalúrgicas («Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto de 1970).

## ANEXO 6

## Condiciones para el percibo del PPN (art. del Convenio)

a) No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea, haber trabajado todas las jornadas completas incluidas las horas y jornadas extraordinarias libremente aceptadas por el trabajador o las que sean necesarias por causas de fuerza mayor, por casos excepcionales o trabajos de reparaciones urgentes o de producción.

b) No tener ninguna falta por mal comportamiento en el trabajo.

c) No tener actividades inferiores a las habituales, salvo en casos justificados, y en todos los casos mantener, como mínimo, actividades superiores a 80 puntos Bedaux/hora.

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

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

Primera falta de puntualidad, 20 por 100.  
Segunda falta de puntualidad, 40 por 100.  
Tercera falta de puntualidad, total.

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

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

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

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

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

— No se perderá el premio por las ausencias retribuidas que figuran en el apartado 3 del artículo 37 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

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

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

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

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

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

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

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

## Addenda

Diligencia subsanatoria.—Para hacer constar la omisión, que se suple, en el artículo 29 —pagas extras— del presente texto articulado, en el que debe incluirse como último párrafo el siguiente:

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

TABLAS DE PRECIOS HORA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS EXCEPCIONALES

A partir 1º Enero 1.982

GRADOS	Horas extraordinarias en días laborables y en días no laborables pactados en Calendario.		Horas extras excepcionales del Artº del Convenio y todas las horas pactadas en domingos y fiestas oficiales.		GRADOS	Horas extraordinarias en días laborables y en días no laborables pactados en Calendario.		Horas extras excepcionales del Artº del Convenio y todas las horas pactadas en domingos y fiestas oficiales.	
	Actividad / hora	Pesetas / hora	Actividad / hora	Pesetas / hora		Actividad / hora	Pesetas / hora	Actividad / hora	Pesetas / hora
2	305,-	357,40	429,-	499,40	12	380,-	493,-	507,-	620,-
3	312,-	386,80	441,-	515,80	13	394,-	512,-	522,-	640,-
4	321,-	399,40	452,-	530,40	14	408,-	531,-	539,-	662,-
5	330,-	414,40	464,-	548,40	15	425,-	553,-	555,-	683,-
6	337,-	428,20	475,-	566,20	16	440,-	573,-	572,-	705,-
7	345,-	444,20	487,-	586,20	17	455,-	593,-	589,-	727,-
8	353,-	458,-	499,-	604,-	18	470,-	613,-	605,-	748,-
9	361,-	471,-	510,-	620,-	19	487,-	635,-	623,-	771,-
10	369,-	480,-	520,-	631,-	20	507,-	655,-	639,-	792,-
11	378,-	489,80	531,-	642,80	<b>ENCARGADOS</b>  PERSONAL MENSUAL  413,- 419,- 426,- 434,- 444,- 454,- 479,- 492,- 506,- 519,- 534,- 556,- 571,- 585,- 504,- 627,- 650,- 674,- 699,- 725,-				
12	386,-	499,-	544,-	657,-					
<b>JEFES DE EQUIPO ESPECIALISTAS</b>									
8	353,-	458,-	499,-	604,-					
9	361,-	471,-	510,-	620,-					
10	369,-	480,-	520,-	631,-					
11	378,-	489,80	531,-	642,80					
12	394,-	507,-	555,-	668,-					
13	414,-	527,80	583,-	696,80					
14	426,-	540,80	601,-	715,80					
<b>OFICIALES</b>									
8	359,-	459,-	506,-	606,-					
9	372,-	474,40	525,-	627,40					
10	386,-	489,40	544,-	647,40					
11	399,-	504,60	563,-	668,60					
12	414,-	526,80	583,-	695,80					
13	426,-	547,60	601,-	722,60					
<b>JEFE DE EQUIPO DE OFICIALES</b>									
10	403,-	506,40	566,-	669,40					
11	414,-	519,60	583,-	688,60					
12	423,-	535,80	597,-	709,80					
13	434,-	555,60	612,-	733,60					
14	447,-	576,-	637,-	761,-					

**NOTA 1a.-** Los precios de las horas extraordinarias para actividades comprendidas entre 60 y 80 puntos Beduwy/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 Nº 2.

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

Todas las categorías	8,20	11,-
----------------------	------	------



ANEXO Z

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

PERSONAL OBRERO

A partir 1º Enero 1.982.

GRADO	CATEGORIAS	Precio horario por los primeros 60 puntos Bedoux/hora.				Valores punto prima a los que excedan de 60 puntos Bedoux/hora.	
		SALARIO CON VENIO por hora.	Complemento puesto de trabajo (grado) por hora.	SALARIO TOTAL por hora.	Complemento funcional Jefe de Equipo por hora.		SALARIO TOTAL por hora para Jefe Equipo.
2	Peón Especialista	250,-	2	252	-	3,52	
3			5	255	-	3,74	
4			10	260	-	3,92	
5			15	265	-	4,22	
6			21	271	-	4,56	
7			26	276	-	4,96	
8			32	282	12	294	5,25
9			39	289	13	302	5,50
10			44	294	14	308	5,55
11			49	299	15	314	5,59
12			54	304	16	322	5,65
13			-	-	86	336	5,69
14			-	-	94	344	5,74
8			Oficial de 3a.	26	286	-	5,-
9	35	295	-	-	5,12		
10	44	304	22	326	5,17		
11	53	313	21	304	5,28		
12	62	322	20	342	5,64		
13	71	331	19	350	6,08		
14	-	-	99	359	6,45		

ANTIGUEDAD PERSONAL DEL GRUPO OBRERO

Por cada quinquenio

Pesetas/hora 6,85

Para todas las categorías .....

ANEXO N° 3

TABLA DE SALARIOS (Línea Salario I) Y QUINQUENIOS DE PERSONAL MENSUAL (EXCEPTO ENCARGADOS DE FABRICA)

A partir 1º Enero 1982

GRADOS	CATEGORIAS	SALARIO CON- VENIO Por hora	Complemento pues- to de trabajo (gra- do) Por hora	TOTAL Por hora	SALARIO MENSUAL (normalizado) O PAGA EXTRA
1	<p>Los salarios fijados en la presente TABLA, han sido establecidos partiendo en su inicio del salario Convenio del Delineante Proyectista, que es el mayor de todas las categorías de personal mensual.</p> <p>Por tanto, todas las categorías de personal mensual, comprendido en el Convenio, con excepción de los Encargados y Maestros de Taller que tienen TABLA DE SALARIOS propia (ANEXO N° 4), tendrán asignado su Complemento de puesto de trabajo en cualquiera de los grados 1 al 20, de acuerdo con la calificación del trabajo que realicen.</p>		10	285	48.365
2			14	289	49.044
3			19	294	49.892
4			25	300	50.910
5			35	310	52.607
6			45	320	54.304
7			59	334	56.680
8			73	348	59.056
9			87	362	61.432
10			101	376	63.808
11		275,-	116	391	66.353
12			131	406	68.899
13			146	421	71.444
14			163	438	74.329
15			185	460	78.062
16			211	486	82.475
17			239	514	87.226
18			268	543	92.148
19			299	574	97.408
20			331	606	102.839

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

	Por 1 quinquenio	Por 1 quinquenio
	Pos./hora	Pos./mes (normalizado)
- Delineante Proyectista .....	8,21	1.393
- Oficiales de 1a. Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delineantes de 1a. y Viajantes .....	7,47	1.268
- Analistas de 1a. ....	7,32	1.243
- Oficiales de 2a. Administrativos y Técnicos de Organización y Mantenimiento, Delineantes de 2a. y Archivero Bibliotecario... - Analistas de 2a., Chóferes de Turismo, Conserjes, Chóferes co- mión, Listeros, Cocinero Principal, Auxiliares Administrativos de Organización y Laboratorio y Calicadores, Almaceneros, Bascule- ros, Telefonistas, Vigilantes, Porteros, Ordenanzas, Reproducto- res de Planos, Camareros y Cocinero Auxiliar .....	7,04	1.195
	6,87	1.160

ANEXO Nº 4

TABLA DE SALARIOS (Línea Salarial) Y QUINQUENIOS DE ENCARGADOS Y MAESTROS DE TALLER DE FABRICA

A partir 1º Enero 1982

G R A D O S	C A T E G O R I A S	SALARIO CONVENIO Por hora	Complemento puesto de tra- bajo (Grado) Por hora	T O T A L Por hora	SALARIO MEN- SUAL (Normali- zado) o PAGA EXTRA (Sin prima)	P R I M A, Por hora	
12	Maestro Taller o Encargado		67	342	58.038	113	
13			86	361	61.262	118	
14			104	379	64.317	123	
15			122	397	67.371	128	
16			142	417	70.765	133	
17			161	436	73.990	138	
18			177	452	76.705	143	
19			198	473	80.269	148	
20			275,-	216	491	83.323	153

NOTA.-1a) Los quinquenios de antigüedad para cada categoría serán los que se indican a continuación:  
Pesetas por quinquenio

<u>C a t e g o r í a s</u>	
Encargados .....	Por hora <u>7,47</u> Por mes (normalizado) <u>1.268</u>
Maestros de Taller .....	7,55      1.282

**ANEXO Nº 5**  
**PTAS.-HORA**  
**TRABAJO NOCTURNO**

**4.- PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.**

Para todo el personal mayor de 18 años ..... 39,30

**5.- PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS OFICIALES, Y EN SABADOS NO LABORALES POR EL CALENDARIO LABORAL DEL HORARIO "A".**

El personal de horarios "B" y "C" que trabaje en su jornada ordinaria, ..... 1.235,- Plus  
Por día trabajado

**6.- PLUS POR TRABAJO EN NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

Navidad	Factóricas de Geavé y Sabadell	Demás Centros de Trabajo
Turnos que trabajen de diez de la noche del día 24 de Diciembre a los seis de la mañana del día 25 de Diciembre. ....	1.235,-	2.470,-
Turnos de los seis de la mañana a las dos de la tarde del día 24 de Diciembre .....	1.235,-	1.235,-
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 25 de Diciembre .....	2.470,-	1.235,-

**Año Nuevo**

Turnos que trabajen de las diez de la noche del día 31 de Diciembre a los seis de la mañana del día 1 de Enero .....	1.235,-	2.470,-
Turnos de los seis de la mañana a las dos de la tarde del día 1 de Enero .....	1.235,-	1.235,-
Turnos de las dos de la tarde a las diez de la noche del día 1 de Enero .....	2.470,-	1.235,-

**7.- PLUS DE FABRICA.**

Al personal mensual comprendido en la Tabla de Salarios del ANEXO Nº 3 que preste sus servicios en las Fábricas o Centros de Trabajo con Horarios "A", "B", o "C", se les abonará en cada sábado de trabajo que lo sea para el horario "A", un complemento equivalente al precio de 2 horas extras de domingo (tapa máximo a pagar: 1.260,- Plus, por sábado).

**ANEXO Nº 5**

A partir 1º Enero 1.982

**1.- SALARIO MINIMO GARANTIZADO (Artº. 36)**

948 x (365 - 28 vacaciones) = 170,- Pts./hora =  
1.080  
SALARIO TOTAL POR HORA (Pts.) 170,-

**2.- PREMIO DE PUNTUALIDAD, PRESENCIA Y NORMALIDAD**

a) Personal obrero	4,5%
b) Personal mensual (excepto Encargados)	1,2%
c) Encargados	22,- Pts./hora

(Línea Salarial)

En las condiciones y sobre las cuantías establecidas en el Artº. 28. 2ª.

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

<b>CATEGORIAS</b>	<b>PTS. POR PAGA EXTRA</b>
Peones - Especialistas .....	34.258,-
Oficiales de 3ª. ....	35.973,-
Oficiales de 2ª. ....	37.686,-
Oficiales de 1ª. ....	39.400,-

**JEFES DE EQUIPO DE PEONES - ESPECIALISTAS.**

<b>GRADOS</b>	
8º .....	42.825,-
9º .....	43.682,-
10º .....	44.614,-
11º .....	45.553,-
12º .....	46.494,-
13º .....	47.438,-
14º .....	48.384,-

**JEFES DE EQUIPO DE OFICIALES**

<b>GRADOS</b>	
10º .....	45.392,-
11º .....	47.149,-
12º .....	48.904,-
13º .....	50.666,-
14º .....	52.475,-