

Eds. Marla

**IX
CONVENIO
COLECTIVO
SINDICAL**

(1975 - 1976)

SIEMENS, S. A.
CORNELLÀ (BARCELONA)

**IX
CONVENIO
COLECTIVO
SINDICAL**

(1975 - 1976)

SIEMENS, S. A.
CORNELLÀ (BARCELONA)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.ª

Ambitos territorial, funcional y personal

Art. 1.º Ambito territorial. — De acuerdo con lo establecido en el Art. 5.º, apartado A, uno, de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre de 1973, el ámbito es el de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo de Siemens, S. A., en Cornellá, provincia de Barcelona.

Art. 2.º Ambito funcional. — El Convenio afecta a todas las actividades de los centros de trabajo.

Art. 3.º Ambito personal. — El Convenio afecta a la totalidad de los productores, excepto al personal que figura en los Poderes Generales de la Fábrica, así como los Jefes Técnicos, de Taller o de Grupo, Jefes de Organización, Jefes Administrativos, Licenciados, Ingenieros, Médicos e Informantes. Asimismo afectará a todos los productores que ingresen durante su vigencia.

Sección 2.ª

Vigencia, prórroga y revisión

Art. 4.º Vigencia. — El Convenio entrará en vigor el primer día del primer mes natural siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, entendiéndose

— 3 —

para el personal obrero como primer día del mes el que la Empresa tiene establecido para el pago de jornales.

Art. 5.º Duración y prórroga. — La duración del Convenio será de dos años, a contar desde la fecha de la puesta en práctica del mismo, de acuerdo con la disposición transitoria, o sea hasta fin del año 1976, prorrogándose de año en año, por tácita reconducción.

Art. 6.º Revisión. — La denuncia proponiendo la revisión del Convenio deberá presentarse ante la Organización Sindical, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 7.º El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en cuyo acuerdo se razonarán las causas determinantes de la revisión solicitada.

Art. 8.º En caso de solicitarse la revisión, se acompañará de un proyecto sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente se puedan iniciar las conversaciones, caso de autorizarlo la Organización Sindical.

Art. 9.º Si las conversaciones o estudios se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación.

Art. 10.º Será causa específica de revisión del Convenio la alteración, sea cual fuera su origen, de los conceptos que actualmente forman las distintas bases a efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, o los tantos por ciento de las respectivas cuotas, por ser un elemento económico que no pudo ser considerado por la Empresa al estudiar el costo del Convenio.

— 4 —

Art. 11.º También será causa de revisión el hecho de que, por disposiciones legales, se otorguen mejoras económicas que, sumadas a las mínimas actualmente establecidas, resulten superiores a la totalidad de las que figuran en el presente Convenio.

Art. 12.º Durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, se efectuará una revisión cada semestre para actualizar los ingresos de los productores. Con fecha 1-7-75 y 1-7-76 se actualizarán los jornales y sueldos existentes, aplicando el porcentaje de aumento que haya experimentado el Índice General del Coste de la Vida en el Conjunto Nacional, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística, tomando como base los datos de los seis últimos meses que se conozcan oficialmente en el Sindicato Provincial de Barcelona, incrementando el porcentaje resultante con un punto más en cada una de las dos revisiones. Lo mismo se efectuará al finalizar el año 1975, para que la actualización entre en vigor a partir del 1-1-76, pero en este último caso el porcentaje de aumento que señale el mismo Índice del Coste de la Vida, también correspondiente a los últimos seis meses que se conozcan oficialmente, se aumentará en 3 puntos.

Los índices de aumento correspondientes a todas las antes citadas tres revisiones, serán aplicados sobre los siguientes conceptos:

Jornal, Complemento jornal y Plus antigüedad (anexo n.º 1)
Prima según categoría (anexo n.º 6)
Plus Complementario Ayuda Familiar (anexo n.º 5)
Importe adicional en gratificaciones (art. n.º 26)
Sueldo bruto real, incluida antigüedad.

— 5 —

El método definitivo que se empleará para conceder a todos los productores la mejora económica que resulte en cada revisión (porcentual o lineal) será decidido, en el momento oportuno, por las representaciones Social y Económica.

A los aprendices, pinches y aspirantes, se les aplicará la misma escala de porcentajes que se han tomado en este Convenio, o sea 50 %, 70 %, 80 % y 95 % y estos mismos porcentajes, se aplicarán también para el importe adicional de gratificaciones que señala el artículo 26.

Sección 3.ª

Compensación y absorbibilidad, Garantía «ad personam»

Art. 13.º Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

Art. 14.º Compensación y absorbibilidad. — Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o alguno de los conceptos aquí regulados, únicamente tendrá eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, según la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica, Orden del 29-7-70 y Decreto del 20-7-74, como asimismo, el Decreto 797/1974 de fecha 29-3-74, superan a los de este Convenio Colectivo Sindical, más otras mejoras voluntarias que pudieran haberse concedido hasta la fecha de iniciarse la vigencia de dichas nuevas disposiciones legales.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas por el Convenio y por aquellas otras mejoras individuales concedidas voluntariamente por la

— 6 —

CAPITULO II

ESTIPULACIONES CONCRETAS

Sección 1.ª

Retribución

Art. 18.º A todos los efectos legales pertinentes, los jornales y sueldos son los fijados por el Decreto 797/1974 del 29-3-74, salvo el correspondiente a las categorías profesionales, que en el artículo 67 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica, de 29 de julio de 1970 y Decreto del 20-7-74, tengan señalado un salario superior.

Art. 19.º No obstante el contenido del artículo anterior, se mantendrán los sueldos o salarios reales superiores existentes con carácter individual que vinieran tributando a efectos del Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 20.º Se mantendrán asimismo las retribuciones concedidas con carácter voluntario existentes actualmente y exentas de tributación.

Art. 21.º Se considerará retribución mínima de Convenio el salario o sueldo que figura en los anexos n.ºs 1 y 2, incluyendo al personal femenino.

A los empleados que hayan ingresado en la plantilla de la Empresa durante los cuatro meses anteriores a la puesta en vigor del actual Convenio, el aumento que se les aplicará será de libre voluntad de la Empresa.

— 8 —

Empresa, antes o después, de establecer el Convenio Colectivo Sindical o durante la vigencia del mismo.

Art. 15.º Garantía «ad personam». — Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan de las pactadas, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Sección 4.ª

Vinculación a la totalidad

Art. 16.º Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, se considerará el Convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto que por las autoridades administrativas competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y en su actual redactado.

Sección 5.ª

Ineficacia del anterior Convenio

Art. 17.º Queda totalmente rescindido el anterior Convenio Colectivo Sindical aprobado el día 6 de septiembre de 1974 por la Delegación Provincial de Trabajo de Barcelona y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 17 de octubre del mismo año, quedando sin efecto de futuro todo su clausulado.

— 7 —

En el anexo n.º 4 se detallan los pluses a percibir en concepto de trabajo penoso, tóxico, peligroso, nocturno y Jefe de equipo.

Art. 22.º El Jefe de equipo, y en los casos que la índole del trabajo lo permita, podrá tener a su cargo hasta un máximo de 15 productores, siempre que sus funciones se limiten a ocuparse exclusivamente de los trabajos de los productores que formen su equipo.

Art. 23.º El pago por incapacidad temporal por accidentes de trabajo se fija en un 90 por 100, mientras éste corra a cargo de la Empresa y, desde luego, tanto la base como el tope será el que señala la nueva Ley de Seguridad Social.

Las mejoras económicas obtenidas en este Convenio se tendrán también en cuenta, al efectuar el cálculo mensual, al personal que cause baja por accidente, como también para el que ya se encuentre accidentado. Asimismo, al producirse una nueva baja por accidente, se analizará la prima obtenida por el productor en el mes anterior y, si se comprueba que ésta ha bajado considerablemente, en comparación a la que obtenía normalmente, por causas ajenas a la voluntad del mismo, se le añadirá también en el cálculo mensual la diferencia que pueda existir entre la prima anormal obtenida y la que le correspondería, por su categoría, según el anexo n.º 6.

Art. 24.º Los aumentos de retribución consecuentes a la aplicación de este Convenio tendrán la misma consideración de retribuciones voluntarias que las actualmente existentes en la Empresa, y para la base de cálculo a efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social se regirá por la Ley 24/1972 del 21-6-72 y disposiciones complementarias.

— 9 —

Sección 2.ª

Gratificaciones

Art. 25.º A todos los efectos legales pertinentes de carácter general, las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad, serán las determinadas por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica (Orden 29-7-70 y Decreto del 20-7-74).

Art. 26.º No obstante el contenido del artículo anterior, al personal obrero se le abonarán las siguientes gratificaciones:

Treinta días de jornal=240 horas en la gratificación extraordinaria que viene abonándose con carácter voluntario durante el primer semestre del año.

Treinta días de jornal=240 horas en la gratificación del 18 de Julio.

Treinta días de jornal=240 horas en la gratificación de Navidad.

En el concepto jornal y, para estas gratificaciones, se tendrá también en cuenta el complemento jornal, plus antigüedad y los restantes pluses que están incluidos en el jornal.

Los empleados continuarán percibiendo un mes de su sueldo en las tres gratificaciones.

En las antes citadas gratificaciones y, sobre los valores que corresponda percibir, tanto al personal obrero como a los empleados, se incrementará un importe adicional de 3.350 ptas. brutas en cada una de ellas.

— 10 —

Los productores que no lleven un año de servicio en la Empresa, en la fecha del devengo de las antes citadas gratificaciones, percibirán éstas en cuantía proporcional a los días de permanencia en la plantilla. Asimismo, al causar baja en la Empresa, percibirán la parte proporcional que les corresponda de cada una de ellas. Para los productores que prestan el Servicio Militar la gratificación extraordinaria del primer semestre del año tendrá la misma consideración que las de Julio y Navidad.

Art. 27.º Se considera compensado el importe correspondiente a las fiestas suprimidas, pues está ya incluido en el aumento de gratificaciones que voluntariamente concede la Empresa y en los aumentos de sueldos y jornales.

También, y por igual motivo, quedan compensadas las cantidades que anteriormente percibían los productores en concepto de comida de 18 de Julio.

Art. 28.º Todos los incrementos de gratificación sobre los legalmente establecidos en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica (Orden 29-7-70 y Decreto del 20-7-74) tendrán la consideración de retribuciones voluntarias y, para la base de cálculo a efectos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, se estará a lo dispuesto por la Ley 24/1972 del 21-6-72 y disposiciones complementarias.

Sección 3.ª

Incentivos

Art. 29.º Aunque la remuneración al personal está establecida, por regla general, sobre el trabajo por unidad de tiempo, por mes, por semana, por día u hora de trabajo,

— 11 —

es potestad de la Empresa establecer en las secciones los equipos o puestos de trabajo que considere oportunos y aquellos sistemas o métodos de trabajo más convenientes, a fin de lograr una mayor productividad de los distintos factores de la producción, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica (Orden 29-7-70 y Decreto del 20-7-74).

Art. 30.º Los productores que prestan sus servicios en las secciones de reparación y mantenimiento, como asimismo, los trazadores, preparadores, peones de plaza y carretilleros, percibirán en concepto de prima, por las horas que hayan trabajado, los importes que se indican en el anexo n.º 6.

Art. 31.º Los obreros que trabajan en las secciones de Portería o sus anexos, incluido limpieza, ascensores, etc., percibirán en concepto de premio voluntario, solamente por las horas que hayan trabajado, el 70 % de los valores que, como prima, figuran en el anexo n.º 6 del artículo 30.

Art. 32.º Los obreros que trabajan en la Fábrica en los departamentos de Almacén de materias primas y semimanufacturados, almacén de herramientas y dibujos y revisión, así como el personal auxiliar de las secciones, los cuales, por la índole de su trabajo, no pueden trabajar a base de incentivo, percibirán, en concepto de premio voluntario y, sobre las horas trabajadas, el 90 % de los valores que figuran como prima en el anexo n.º 6 del art. 30.

Art. 33.º Será de aplicación a los casos anteriores lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio.

Art. 34.º Los obreros que perciben una retribución o premio voluntario de acuerdo con los artículos 30, 31 y 32,

— 12 —

deberán poner la máxima atención e interés en los trabajos que realicen, pues, en caso de negligencia o falta de rendimiento, previo informe de su Jefe respectivo, podrá serles reducido o anulado el premio por hora trabajada que les correspondiera, sin perjuicio de los derechos de reclamación que puedan corresponder al productor afectado, en caso de que su Jefe respectivo hubiese informado erróneamente.

Asimismo, si en algún período el rendimiento general de la producción en la Fábrica y la Fundición no es el habitual, el premio o prima a percibir será reducido al mismo nivel de la prima que obtengan los productores, en su respectiva categoría, a base de tiempo-tope.

También será preciso que las plantillas de estos mismos productores se mantengan en la misma proporción que existe en la actualidad, en relación a los productores que trabajan en la producción externa, ya sea en las respectivas secciones, departamentos o bien en la Fábrica o Fundición en general pues, en caso de no ser así, también podrá ser reducido el premio o prima que tengan asignado.

Art. 35.º La Empresa, utilizando el sistema REFA, suficientemente conocido y contrastado, y con el fin de lograr el aumento de producción que se precisa, podrá revisar los tiempos actuales de fabricación, sin necesidad de variar los tipos de construcción.

Art. 36.º La Empresa tiene en estudio la fijación de tiempos-tope de acuerdo con las cantidades de piezas que se fabrican, pues si un tiempo ha sido calculado para trabajo en serie, es lógico que cuando un productor trabaja a base de pequeñas cantidades, el tiempo establecido le sea incrementado. Asimismo también puede ocurrir al revés, o

— 13 —

sea que un tiempo que haya sido establecido para pequeña cantidad, al fabricar mayor volumen de piezas, tenga éste que ser reducido. Esta nueva modalidad, y también de acuerdo con la Comisión del Jurado, podrá ser aplicada tan pronto como la Empresa lo considere necesario para la buena marcha de la producción, y la misma tiene que repercutir, en definitiva, en beneficio de los propios productores.

Art. 37.º Asimismo, si la Empresa lo considera necesario para intentar mejorar la producción y reducir el trabajo administrativo, podrá establecer el sistema de que en los trabajos a base de incentivo pueden agruparse varios obreros en un mismo boletín, aunque efectúen distintos trabajos, incluyendo también, si resulta factible, productores que efectúen trabajos auxiliares y de revisión, pues con esta modalidad, ya introducida en varios países, se puede lograr que exista una mayor satisfacción y responsabilidad del personal en el trabajo.

Art. 38.º En el caso de que la Empresa decida aplicar los métodos indicados en los artículos 35, 36, 37 y 39, será solicitada la colaboración de la Comisión de Tiempos del Jurado de Empresa.

Art. 39.º Siendo potestad de la Empresa la fijación de los métodos y sistemas de trabajo a emplear para la mejor marcha de la producción, podrá también variar, cuando lo considere necesario y, de acuerdo con lo determinado en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica (Orden 29-7-70 y Decreto del 20-7-74), el sistema actual, por el de calificación o valoración de puestos de trabajo, pues la trascendencia económica de este Convenio exige que la Empresa actúe en forma tal, que, respetando

— 14 —

los derechos sustanciales de los trabajadores, pueda en todo momento adoptar las medidas necesarias para alcanzar una productividad más elevada. A los productores que ya trabajan a base de este sistema se les aplicarán los factores que constan en el anexo n.º 3, pero a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, se irá efectuando, paulatinamente, una nueva valoración de puestos de trabajo a base de los grupos 01-11, aplicando, en este momento, los valores del anexo 3 a, confiando que, en breve plazo, podrá quedar anulado el antiguo método de grupos de trabajo del anexo n.º 3.

También se efectuará, tan pronto como sea posible, un estudio sobre la valoración de puestos de trabajo para los empleados, empezando, como prueba, en un departamento o sección de la factoría.

Art. 40.º Las nuevas tablas de factores para calcular el tiempo-tope de los anexos n.ºs 1, 3 y 3 a han sido calculadas de forma que, además de cubrir el 25 por 100 garantizado, del jornal mínimo reglamentario, alcancen un porcentaje muy superior al de dicha base reglamentaria, para que así los productores tengan un aliciente mayor en el trabajo que efectúan. Si el productor, injustificadamente, invierte en la ejecución de los trabajos que le han sido encomendados un tiempo muy exageradamente superior al previsto en el boletín de trabajo, no obtendrá, en este caso, el 25 por 100 garantizado, y aparte de no tener derecho a reclamación de clase alguna podrá ser sancionado por la Empresa.

Art. 41.º Los tiempos-base previstos, según el método REFA antes citado, son los máximos a invertir para un rendimiento mínimo exigible a un productor de normal capacidad de trabajo, y por ello el 25 por 100 de garantía

— 15 —

reglamentaria está contenido en el factor a aplicar sobre el tiempo-base previsto.

Art. 42.º El incumplimiento de la tarea en el tiempo previsto, por causa imputable al trabajador, se considerará disminución voluntaria de la producción, por lo que, con independencia de que será sancionado en la forma procedente (falta muy grave según el art. 95 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica), motivará la pérdida del derecho a percibir el mínimo de incentivo garantizado y reglamentario.

Art. 43.º En los casos en que se modifiquen instalaciones, maquinaria, métodos de trabajo, artículos producidos, es decir, en los supuestos previstos en la Ordenanza, se continuará con el procedimiento actual, estudiándose por la Comisión del Jurado de Empresa los casos dudosos que pudieran plantearse.

Art. 44.º Cuando se produzcan esperas de trabajo normales que pueden imputarse a la Empresa, o sea por avería de máquinas, falta de materiales, etc., se pagará a los productores, en los boletines de cuentas «U», la prima que figura en el anexo n.º 6. Desde luego, en los casos anormales que las esperas se produzcan por falta de corriente o con carácter general, en un departamento o sección, por falta de trabajo, causas de fuerza mayor o situaciones catastróficas, no se pagará prima de clase alguna.

Los boletines de trabajo correspondientes a producción, que no exista tiempo-tope y que no les corresponda la clasificación de 1.ª ejecución, se pagarán, siempre que el rendimiento sea correcto, a base de los mismos valores que figuran en el anexo n.º 6 mencionado en el artículo 30 para el personal de las secciones de mantenimiento.

— 16 —

Sección 4.ª

Plus Complementario Ayuda Familiar

Art. 45.º El Plus Complementario de Ayuda Familiar se continuará abonando a los obreros y empleados que tengan derecho al mismo, a base de las mismas condiciones que regían para la percepción del antiguo Plus Familiar legal y, hasta un máximo de ocho puntos. Las cantidades a percibir y las categorías con derecho al mismo figuran en el anexo n.º 5. Este Plus se abonará igualmente a los productores que, por su situación familiar, tengan derecho a las asignaciones periódicas de Protección a la Familia de la Seguridad Social, aunque no tuvieran tal derecho reconocido según las normas legales del antiguo Plus Familiar.

Art. 46.º A pesar del contenido del artículo anterior, en los casos que un productor abandone sin permiso el puesto de trabajo antes del toque de la sirena, traerá como consecuencia la pérdida del Plus Complementario de un día completo, aparte de la sanción que pudiera corresponderle. También, y en el caso de cinco faltas de puntualidad consecutivas o alternas durante el mes, perderá el derecho al Plus Complementario de los citados cinco días completos, aparte de que la Empresa podrá aplicar, en este caso, lo dispuesto en el art. 59.

Art. 47.º La enfermedad o accidente se justifican por documento facultativo, entendiéndose por tal la determinada por el Seguro de Enfermedad o de los médicos de la Empresa que se ocupan de atender a los accidentados.

La Empresa se reserva el derecho de comprobar, por medio de sus médicos y de su personal, e incluso, si es preciso, con la colaboración del Jurado de Empresa, si real-

— 17 —

mente el productor está enfermo o accidentado. Las simulaciones serán sancionadas con la pérdida del Plus Complementario devengado durante todo el período de baja y, además, con toda la severidad que determina el artículo 59.

Sección 5.ª

Horas extraordinarias

Art. 48.º El pago de las horas extraordinarias se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en la Ordenanza Sidero-Metalúrgica, Decreto sobre Ordenación del Salario de 17-8-73 y Orden de 22-11-73.

Los porteros, ordenanzas, vigilantes y guardas se registrarán por lo dispuesto en los artículos 107 y 108 de la Ley de Jornada máxima legal de Trabajo, pero empezarán a devengar horas extraordinarias cuando su jornada laboral semanal sobrepase el horario normal del personal de la Fábrica.

Art. 49.º En los incentivos, primas, premios, gratificaciones, etc. obtenidas además del jornal, sean en horas normales o bien en horas extraordinarias, no se hará distinción alguna, y se abonarán como hasta ahora ha venido efectuándose, según resultado en relación a la hora normal y sin recargo de clase alguna.

Sección 6.ª

Prendas de trabajo

Art. 50.º La Empresa concederá a todo el personal a jornal horario, que no le correspondiera ya por las disposi-

— 18 —

Si el productor quedara sin prenda de trabajo por causa imputable a las máquinas o instalaciones, la Empresa la repondrá; pero salvo en tal caso, es el productor el que debe adquirir una nueva prenda a su cargo.

Al vencer la vida fijada a cada prenda, ésta quedará de propiedad del productor.

Al cesar un productor en la Empresa, deberá devolver las prendas que estuvieran en uso, y si no lo hiciera, la Empresa puede descontarle su valor al liquidarle.

Art. 54.º La Empresa entregará anualmente a todos los productores, tanto obreros como empleados, un paño, y además, a los obreros, mensualmente, un paquete de jabón en polvo para su higiene personal, pudiendo sustituir la entrega por el pago en metálico de su importe, para que los propios productores puedan adquirirlo por su cuenta. Desde luego, en los sueldos asignados a los empleados ya está incluida la correspondiente compensación.

Sección 7.ª

Puntualidad, orden y sanciones

Art. 55.º El personal se obliga a iniciar puntualmente el trabajo a la hora fijada en el horario, es decir, a iniciar la labor al momento de sonar la sirena, no abandonando el trabajo hasta que nuevamente suene la sirena anunciando el final de la jornada. Se obliga también a no desayunar, almorzar o comer, conversar o lavarse durante la jornada, así como a no prepararse para la salida antes de finalizar la jornada.

— 20 —

ciones dictadas por la Delegación de Trabajo con fecha 13 de febrero de 1957, actualmente en vigor, las siguientes prendas de trabajo: una chaqueta, una camisa tergal y dos pantalones cada año, o bien una bata al año y otra más en años alternos. El tipo de prenda se facilitará según el trabajo que ejecuten y a juicio de la Empresa. A los empleados se les facilitará una bata tergal cada año.

Las prendas de trabajo para los obreros serán entregadas de color azul, excepto la camisa tergal que será de color gris, pero cuando la Empresa considere, a su juicio, que es más adecuado para algún departamento o sección que las batas sean de color blanco, entregará las batas blancas en calidad tergal, en lugar de la calidad normal y corriente.

Las prendas entregadas figurarán en las correspondientes libretas de herramientas de cada productor.

Las prendas llevarán obligatoriamente los distintivos y anagramas que la Empresa estime oportunos.

Art. 51.º Es obligatorio vestir la prenda de trabajo y sus distintivos mientras se esté en los locales de la Empresa y dentro del respectivo horario, quedando terminantemente prohibido vestirlo fuera del servicio de la Empresa, excepto para trasladarse de su domicilio a la Fábrica o viceversa.

Art. 52.º El incumplimiento del artículo anterior será considerado como falta leve la primera vez; falta grave, la segunda y falta muy grave, la tercera, aplicándose a cada caso las sanciones correspondientes.

Art. 53.º El cuidado de las prendas de trabajo, incluyendo el paño del artículo 54, y su lavado y reparación, corren a cargo exclusivo de los productores.

— 19 —

Art. 56.º También se obliga a todo el personal a abstenerse de fumar en los departamentos o puestos de trabajo en donde exista o se coloque, en lo futuro, el aviso correspondiente.

Art. 57.º Con respecto a los empleados, y con el fin de llevar el control de faltas para los efectos del Plus Complementario de Ayuda Familiar, se establece que cinco minutos después del toque de sirena de entrada serán retiradas las listas de presencia, las cuales deben haber sido diligenciadas, por cada Jefe o Subjefe de Sección, Servicio o Sector. Estas listas serán retiradas por Secretaría de Personal, con el fin de anotar las faltas, y luego serán devueltas a las secciones respectivas.

Art. 58.º El incumplimiento de lo estipulado en los artículos anteriores será considerado falta grave, aplicando la Empresa las sanciones pertinentes.

Art. 59.º Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a aplicar otra sanción menor, en los siguientes casos:

- a) Diez faltas de asistencia injustificadas, continuadas o alternas, durante seis meses.
- b) Cinco faltas de puntualidad injustificadas, continuadas o alternas, durante un mes.
- c) La disminución del rendimiento normal en el trabajo, cuando esta disminución quede reflejada por no llegar a conseguir el productor la prima por hora fijada para rendimiento mínimo (diferencia entre jornal y factor),

— 21 —

durante un tiempo continuado o alterno de seis semanas en un período de seis meses.

- d) Marcar la entrada o salida por otro, o falsificar los apuntes en el trabajo.
- e) Simular enfermedad o accidentes, o efectuar cualquier servicio fuera de la Empresa después de haber presentado la baja del Seguro de Enfermedad sin haber presentado el alta.
- f) El hurto o robo y el efectuar trabajos particulares en el interior de la Fábrica.
- g) La indisciplina o falta grave de respeto a sus superiores.
- h) El abandono del puesto de trabajo, individual o colectivamente, o el cese del mismo sin moverse del puesto de trabajo durante el horario de servicio, salvo en caso de fuerza mayor.
- i) Distraerse o abandonar la vigilancia especial en cualquier puesto de responsabilidad.
- j) Inducir a los compañeros a la ejecución de cualquier falta o incitarles al incumplimiento de sus deberes.

Art. 60.º En los casos de abuso de autoridad en que encargados o superiores insulten, injurien o falten gravemente al respeto de los productores a su cargo, se estará a lo establecido en el artículo 99 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica, a cuyos efectos, y siempre que se demuestre a través del correspondiente expediente la comisión por parte del superior de la falta imputada, éste será sancionado según sea procedente.

— 22 —

En los casos que se produzcan incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados, la Empresa podrá imponer una detracción equivalente, como máximo, al valor del jornal o sueldo que tenga asignado el productor afectado, por los días de retraso en la comunicación, efectuándose la citada detracción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito. Los importes que se obtengan de la aplicación de estas detracciones serán destinados, única y exclusivamente, al fomento de la cultura y deporte de los propios productores de la Empresa.

Art. 65.º Durante la jornada intensiva de verano, y además de los turnos rotativos que para garantizar la buena marcha de los talleres será preciso establecer, todos los empleados con derecho a la misma que, a requerimiento de su Jefe respectivo, sean necesarios para atender a las necesidades de carácter apremiante estarán obligados, a trabajar el horario normal de los talleres, o incrementar éste si la situación lo requiere, ya que en caso contrario podrá ser considerado como desobediencia a su superior. En estos casos, los citados empleados tendrán derecho a percibir, en concepto de compensación, por la diferencia entre la jornada reducida de verano y el horario normal de los talleres, el pago de estas horas a base de su valor normal, y las que excedan del horario normal de los talleres se les harán efectivas como horas extraordinarias.

Art. 66.º Las vacaciones serán, como mínimo, de 23 días naturales para todos los productores y, además, se concederá un día laborable más por cada quinquenio de antigüedad que tengan asignado. Todos los productores, en general, que tengan 25 años de servicio en la Empresa, tendrán 6 días laborables más de vacaciones y, por cada

Sección 8.ª

Jornada de trabajo y vacaciones

Art. 61.º Las horas totales de trabajo serán de 2.000 para el año 1975 y de 2.000 horas para el año 1976, percibiendo los productores que hayan alcanzado las citadas cifras totales, a base del horario normal que se establezca, su jornal, complemento jornal y premio de antigüedad de todos los días del año a razón de ocho horas diarias. Cada mes se efectuará el pago que corresponda, tomando la proporción entre las horas previstas a trabajar normalmente durante el mismo y las horas normales efectivamente trabajadas por cada obrero.

Art. 62.º La fijación del horario de trabajo a efectuar por los productores, para alcanzar las horas anuales mencionadas en el artículo anterior, compete única y exclusivamente a la Dirección de la Empresa, previa autorización de la Delegación Provincial de Trabajo.

Art. 63.º Al iniciarse cada año, y después de conocer el calendario de Fiestas de la Delegación Provincial de Trabajo, se confeccionará, de acuerdo con el Jurado de Empresa, un calendario de fiestas oficiales, como asimismo, de fiestas convenidas, fijándose el total de tiempo a trabajar diariamente para obtener las horas anuales que señala el artículo 61.

Art. 64.º El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar, como mínimo, el siguiente plazo de preaviso:

- | | | |
|--------------|---|-----------|
| a) Empleados | = | 1 mes. |
| b) Obreros | = | 1 semana. |

— 23 —

5 años (1 quinquenio) más de servicio, sobre los 25 años (5 quinquenios) anteriormente señalados, gozarán de 1 día laborable más de vacaciones.

Art. 67.º La Empresa establecerá vacaciones colectivas, con las excepciones necesarias para la buena marcha de la Empresa, a juicio de ésta y con obligatoriedad por parte del productor. Las vacaciones colectivas se efectuarán, aproximadamente, entre el 1.º de julio y el 31 de agosto de cada año, salvo que existieran circunstancias extraordinarias y ajenas a la voluntad de la Empresa, tales como falta de materiales básicos u otros que pudieran causar grave perjuicio, en cuyo caso se efectuarían en la fecha que la Empresa determine, sin que sea obligatorio que sean colectivas. Desde luego, todo ello con conocimiento e intervención del Jurado de Empresa.

Art. 68.º A pesar del contenido del artículo anterior y con el fin de que algunos productores puedan gozar de vacaciones en las residencias de Educación y Descanso, la Empresa concederá a los que puedan obtener esta concesión, previa justificación al Jefe de Personal, un mes antes de las vacaciones colectivas, la facultad de efectuar sus vacaciones, o sea, igualmente, los 23 días naturales que les corresponden, en la fecha que tengan plaza reservada. Desde luego, en estos casos especiales, tendrán preferencia los productores más antiguos de la Empresa, y no podrán sobrepasar la cifra máxima de 15 productores, y éstos deberán trabajar durante las vacaciones colectivas en todos los trabajos que les sean encomendados, sean de la clase que sean.

Art. 69.º Siendo las vacaciones colectivas, resulta que cierto personal las efectúa con adelanto respecto a su fe-

— 24 —

— 25 —

cha de alta en la Empresa. En los casos que un productor ingrese una vez efectuadas las vacaciones colectivas, será necesario que efectúe la totalidad de las próximas vacaciones colectivas y, por consiguiente, al terminar éstas, se le pagará, en concepto de vacaciones, los días que efectivamente le correspondan por su permanencia en la Empresa y, además, también percibirá, en concepto de anticipo de vacaciones, el valor de los días restantes efectuados. Al causar baja en la Empresa, se le calcularán los días de vacaciones que le corresponderían, partiendo de la fecha en que se hayan empezado las del año anterior y, sobre la cantidad que resulte que tiene que percibir, por finiquito, tanto por este concepto como por los restantes, se le deducirá el anticipo de vacaciones, o sea el valor en pesetas de los días que se le hayan hecho efectivos en más en el primer año de ingreso.

Al personal que haya ingresado en la Empresa anteriormente al año de inicio de las vacaciones colectivas, al causar baja se les calculará y hará efectiva la parte proporcional de vacaciones que les pueda corresponder.

Art. 70.º Es obligatorio por parte de los productores trabajar en turnos diurnos y nocturnos, cuando a juicio de la Empresa sea necesario, y procurando establecer turnos de rotación.

Sección 9.ª

Plus de distancia

Art. 71.º Se fija un tipo de abono en pesetas por día completo de asistencia al trabajo en compensación del plus de distancia o transporte para todos aquellos productores que

— 26 —

Art. 73.º Si el productor abandona el trabajo o bien obtiene un permiso de salida antes de la pausa del mediodía, no reincorporándose al mismo por la tarde, o bien si el productor no llega a cumplir más de media jornada, si trabaja a turno, por motivos que no se consideren justificados, de acuerdo con el Reglamento de Régimen Interior de Trabajo, se le abonará únicamente la mitad del importe estipulado para la jornada completa.

Art. 74.º No será tampoco abonable el importe diario de presencia anteriormente citado durante las vacaciones o en las ausencias al trabajo por enfermedad, sin embargo, a aquellos productores que presenten el abono mensual de ferrocarril correspondiente al período de vacaciones o enfermedad, esta última también justificada plenamente por parte oficial de baja, se les abonará el importe diario íntegro que pueda corresponderles, según los tipos fijados, durante los días que coincida el abono con la ausencia.

Art. 75.º En los sueldos asignados a los empleados ya está incluida la compensación que pudiera corresponderles por el concepto de plus de distancia o transporte, como asimismo por el uso de lápices y plumillas de su propiedad, y por lo tanto, no percibirán cantidad suplementaria de clase alguna por estos conceptos.

Desde luego, en el caso que sean modificados los importes que figuran en el artículo 71, los empleados afectados también percibirán el aumento que pueda corresponderles.

Art. 76.º Si la Empresa lo considera necesario para la buena marcha de su administración, el pago del plus de distancia a los obreros podrá efectuarlo desglosado de los restantes emolumentos, o bien incluir los importes correspondientes en el jornal de los obreros afectados.

tengan su residencia en poblaciones que disten más de dos kilómetros del centro de trabajo. Las localidades afectadas y los tipos correspondientes son los siguientes:

Barcelona, 9,90 Ptas., más un plus de 1,30 Ptas. para el personal que presente abono de la «Renfe»; Molins de Rey, 11,20 Ptas.; Viladecans, 8,50 Ptas.; Hospitalet, 6,50 Ptas., más un plus de 4,70 Ptas. para el personal que presente abono de la «Renfe»; San Feliu, 6,50 Ptas., más un plus de 4,70 Ptas. para el personal que presente abono de la «Renfe»; Esplugas, 7,50 Ptas.; San Baudilio, 6,50 Ptas.; San Vicente dels Horts, 14,50; Gavá, 9,50 Ptas.; San Justo Desvern, 16,50 Ptas.; Santa Coloma de Cervelló, 6,50 Ptas.; Martorell, 19,60 Ptas.; San Andrés de la Barca, 24,50 Ptas. Estos importes serán fijos durante la vigencia del Convenio, pero al efectuar la revisión del coste de la vida que señala el artículo 12 se estudiarán de nuevo los valores, para ver si es preciso modificarlos.

A los productores que por efectuar turno no pueden utilizar su medio normal de transporte se les abonará el valor del incremento que les ocasiona la nueva modalidad de transporte que han de emplear, siempre que se trate de una modalidad normal, o sea autobús o tren.

Art. 72.º Se considera que para el abono diario del referido importe es necesario que el productor, además de haber trabajado desde la hora del comienzo de la jornada hasta la pausa del mediodía, se reincorpore también al trabajo después de aquella pausa, o sea por la tarde. Los que trabajan en turno deberán haber trabajado cuatro horas, aunque luego, por necesidad justificada, tuvieran que abandonar el trabajo antes de terminar su jornada normal.

— 27 —

Sección 10.ª

Amortización de plazas

Art. 77.º El personal se compromete a realizar cuanto se halle a su alcance para que, mediante el aumento de rendimiento, la Empresa pueda amortizar las plazas que queden vacantes durante la vigencia del Convenio.

Sección 11.ª

Forma de pago

Art. 78.º El pago de los salarios se efectuará una vez al mes, tanto para los empleados como para los obreros. Para los empleados, el pago tendrá lugar, como máximo, el último día de cada mes y a los obreros, el pago se efectuará hasta el viernes de la semana siguiente al último sábado de cada mes. Con el fin de disponer de tiempo suficiente para la liquidación de boletines y confección de nómina, los emolumentos de los obreros se liquidarán mensualmente, incluyendo las horas trabajadas y boletines entregados para liquidación de primas, hasta el miércoles anterior al último sábado de cada mes. Después de este día, tanto las horas trabajadas como los boletines para la liquidación de primas pasarán a formar parte de la liquidación del mes siguiente.

En los casos que un obrero precise un anticipo a cuenta de la liquidación del mes, y antes de cobrar éste, la Empresa se lo concederá seguidamente, de acuerdo con el artículo 68 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Sidero-Metalúrgica.

Art. 79.º Se suprime el pago de las fracciones inferiores a una peseta, como asimismo la cuenta de redondeo ante-

— 28 —

— 29 —

rior. Las fracciones de 0,50 Ptas. y superiores se redondearán en más, y las inferiores a la citada cifra, en menos.

Sección 12.ª

Comedores

Art. 80.º La Empresa facilitará comida, a base de turnos, a todos los productores que lo deseen y, durante los días laborables, de lunes a viernes de cada semana.

La organización de este servicio, como asimismo el horario y la fijación de las condiciones económicas que regirán, será de competencia de la Dirección de la Empresa, con la colaboración del Jurado de Empresa.

Ayuda Social

Art. 81.º En caso de enfermedad del personal obrero, éstos percibirán a partir del primer día de baja y, hasta agotar el período de incapacidad laboral transitoria, una ayuda de la Empresa consistente en un complemento diario, por día de enfermedad, equivalente a la diferencia entre la cantidad que satisface la Seguridad Social y el jornal real que tenga asignado el productor.

La ayuda antes citada será concedida por la Comisión de Asistencia Social del Jurado de Empresa, la cual actuará bajo la supervisión del Jefe de Personal y Presidente del Jurado de Empresa y, según el Reglamento aprobado por la Dirección y el Jurado.

Los empleados también percibirán, hasta agotar el período de incapacidad laboral transitoria, la diferencia entre la cantidad que satisface la Seguridad Social y su sueldo real.

— 30 —

Art. 82.º En los casos de fallecimiento de un productor, la Empresa concederá, a sus familiares, un donativo voluntario de 5.000 Ptas. para ayudar a los gastos del sepelio.

Art. 83.º Si se presenta algún caso especial de que un productor tenga necesidad de jubilarse a los 60 años, o bien antes de alcanzar la edad reglamentaria, debido a que su estado de salud le impide continuar trabajando, la Empresa estudiará el asunto con el máximo interés de complacer al productor.

Art. 84.º Se concede una ayuda escolar de 2.000 Ptas. para el año 1975 y de 2.300 Ptas. para el año 1976, a percibir durante el mes de septiembre de los citados años, a todos los hijos que tengan los productores con edades comprendidas, en el año de hacer el pago, entre los 5 y 16 años. Desde luego, para percibir esta ayuda será necesario que los hijos no trabajen y que los productores justifiquen que sus hijos están debidamente matriculados y que asisten a clase.

Art. 85.º Todo productor que se incorpore al Servicio Militar, siendo casado o cabeza de familia, percibirá, mensualmente y durante este período, el 50 % del jornal real que tenga asignado en el momento de incorporarse. Desde luego, durante los períodos de permiso que disfrute el productor y que trabaje, no percibirá esta ayuda.

Art. 86.º Se concede una ayuda de 1.500 Ptas. mensuales para cada hijo subnormal o minusválido que tengan reconocidos por el I.N.P. los productores y viudas que estén en activo o jubilados. También será concedida esta ayuda a los productores, cabeza de familia, que acrediten que tienen algún familiar directo en estas mismas condiciones, o sea reconocido por el I.N.P. y que esté a su cargo.

— 31 —

La Empresa revisará el importe antes citado, cuando lo aumente el I.N.P.

Sección 13.ª

Conciliación

Art. 87.º Se crea una Comisión Paritaria de este Convenio, que estará integrada por:

- a) Un Presidente, que será Presidente del Sindicato Provincial del Metal.
- b) Un Secretario, que será designado por el Presidente.
- c) Seis Vocales pertenecientes al Jurado de Empresa.
- d) Seis Vocales designados por la Dirección de la Empresa.

Las funciones y procedimiento de actuación de esta Comisión Paritaria son las que se asignan en la Ley 38/1973, sobre Convenios Colectivos y disposiciones de aplicación.

Cláusula especial de repercusión en precios

Las repercusiones en costos que se produzcan como consecuencia de los incrementos de remuneraciones y demás condiciones pactadas en este Convenio, no podrán tener más incidencias en los precios de venta que las que se autoricen de acuerdo con el procedimiento y dentro de los límites establecidos en las disposiciones vigentes.

Disposición transitoria

Ambas partes convienen en que no obstante el contenido del artículo 4.º referente a vigencia, y sin perjuicio de la

— 32 —

aprobación del Convenio, a todos los efectos, se iniciará el 1.º de enero de 1975, para los empleados, y el 26 de diciembre de 1974 para los obreros, ya que éste es el primer día del mes de enero de 1975 para los efectos de jornales.

Y así queda aprobado y ratificado por todos los miembros de la Comisión deliberante, que firman a continuación en Barcelona, a veinte de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro.

— 33 —

ANEXOS

Anexo n.º 1

CLASIFICACION DEL PERSONAL OBRERO

Grupo	Categoría profesional	1) Jornal por hora Ptas.	2) Comple- mento Jornal por hora Ptas.	3) Factor por hora para el cálculo del tiempo-tope Ptas.
1	Aprendiz 1.º año	24,63	5,91	—
	Pinche 14 años	26,61	6,33	29,71
2	Aprendiz 2.º año	33,47	8,22	—
	Pinche 15 años	34,26	8,64	37,46
3	Aprendiz 3.º año	41,48	10,01	45,18
	Pinche 16 años	40,91	9,99	44,91
4	Aprendiz 4.º año	50,15	11,94	54,55
	Pinche 17 años	47,71	11,78	51,81
5	Peón	51,30	12,44	56,75
	Mujer limpieza	51,23	12,30	56,19
6	Peón Especialista	A 53,23	12,64	59,09
		B 52,73	12,61	58,41
		D 51,30	12,49	56,26
7	Oficial 3.º	53,23	12,64	59,12
8	Oficial 2.º	54,55	12,73	60,84
9	Oficial 1.º B/Esp.	57,02	12,91	64,34
		A 58,66	13,26	72,66
		B 58,51	13,22	71,61
10	Oficial 1.º (ex-super)	C 58,35	13,17	70,55
		D 58,15	13,09	68,45
		E 57,76	13,02	66,86

Los productores que trabajan en las secciones de Fundición, Impregnación y Niquelaje, percibirán un plus de 1,00 Pta. hora sobre los jornales por hora que constan en esta tabla. Para el cálculo de prima, rige para todo el personal el mismo factor columna 3) y la misma base de jornales columna 1).

Además, también se harán efectivos los siguientes incrementos, sobre los jornales por hora que constan en la tabla, en concepto de antigüedad (quinquenos), para todas las categorías y, en los casos que corresponda:

	1	2	3	4	5
Ptas. hora	1,52	3,04	4,56	6,08	7,60
	6	7	8	9	10
Ptas. hora	9,12	10,64	12,16	13,68	15,20

Los quinquenos se pagarán a todo el personal y, contando desde el momento de su ingreso en la Fábrica, según los antes citados valores y se computarán los que vengán durante el primer semestre del año a partir del mes de enero, y los del segundo semestre se devengarán desde el mes de julio del mismo año.

El complemento de jornal, columna 2), formará parte del jornal, columna 1), igual que los aumentos por antigüedad y otros pluses especiales que también complementan el jornal, pero para el cálculo de prima rige, para todo el personal, el mismo método, o sea que se aplicarán los factores de la columna 3), como asimismo los factores de los anexos 3) y 3 a) y, en todos los casos, los jornales de la columna 1).

Anexo n.º 2

CLASIFICACION DE EMPLEADOS

Grupo	Categoría profesional	Sueldo bruto mínimo mensual Ptas.
0	Aspirantes y botones { 14 años	7.640
	{ 15 "	10.058
	{ 16 "	12.237
	{ 17 "	14.274
1	Porteros, ordenanzas, basculeros, vigilantes y guardas	18.283
2	Telefonistas, almaceneros, listeros, calca-dor, reproductor planos, auxiliares administrativos, de organización, laboratorio y técnicos	18.774
3	Analistas 2.º, capataz peones, técnicos organización 2.º, delincentes 2.º, oficiales administrativos 2.º y chóferes	19.337
4	Técnicos organización 1.º, capataz especialistas, encargados, delincentes 1.º, analistas 1.º y oficiales 1.º administrativos	20.682
5	Técnicos organización 1.º/Esp., delincentes proyectistas y maestros 2.º	22.356
6	Maestros taller	23.195
7	Peritos y ayudantes técnicos sanitarios	24.097

— 38 —

Antigüedad

	Mensual Ptas.
1 Quinquenio	369
2 "	738
3 "	1.107
4 "	1.476
5 "	1.845
6 "	2.214
7 "	2.583
8 "	2.952
9 "	3.321
10 "	3.690

Los quinquenios se computarán de acuerdo con las normas que se indican en el Anexo n.º 1.

— 39 —

Anexo n.º 3

TRABAJOS A BASE DE VALORACION DEL GRUPO DE TRABAJO

Grupo de trabajo	Factor por hora para el cálculo del tiempo-tope Ptas.
A 17	64,34
A 16	61,03
A 15	60,27
A 14	59,62
A 13	59,09
A 12	58,41
A 11	—
A 25	57,06
A 24	56,71
A 23	56,41
A 22	56,26
A 21	—

En los casos en que un productor tenga que efectuar trabajos asignados a grupos inferiores, percibirá el factor de un grupo inferior al que le corresponda, según su categoría, aunque el trabajo ejecutado sea clasificado en dos grupos inferiores.

— 40 —

Anexo n.º 3 a

TRABAJOS A BASE DE VALORACION DEL GRUPO DE TRABAJO

Grupo de trabajo	Factor por hora para el cálculo del tiempo-tope Ptas.
11	72,66
10	71,61
09	70,55
08	68,45
07	66,86
06	64,34
05	60,84
04	59,62
03	59,09
02	56,75
01	56,26

En los casos en que un productor tenga que efectuar trabajos asignados a grupos inferiores, percibirá el factor de un grupo inferior al que le corresponda, según su categoría, aunque el trabajo ejecutado sea clasificado en dos grupos inferiores.

— 41 —

Anexo n.º 4

	Ptas. hora
1) Plus para trabajos penosos, peligrosos y tóxicos	
Por cada hora trabajada, para todas las categorías	6,—
2) Plus Jefe de equipo	
Oficiales 1.ª, 2.ª y 3.ª	6,—
3) Plus trabajo nocturno, durante el horario normal nocturno	
Por cada hora trabajada, para todas las categorías	6,—
4) Plus trabajo nocturno, para las horas extraordinarias efectuadas en turnos de mañana o tarde	
Para todas las categorías	2,—

En los turnos de mañana o tarde y tanto el personal femenino como el masculino, el tiempo que se trabaje en más, en concepto de prolongación de horario para efectuar más festivos, no será considerado trabajo nocturno.

Anexo n.º 5

PLUS COMPLEMENTARIO DE AYUDA FAMILIAR

Categoría profesional

Para el personal con derecho a puntos, hasta un máximo de 8 inclusive. Pesetas mensuales por punto

Año 1975

Año 1976

Obreros:

Peón y Mujer Especialista

106,—

Hombre especialista y Of. 3.^a

85,—

Oficial 2.^a y oficial 1.^a

75,—

106,—

Empleados:

Grupo 1

106,—

Grupo 2

85,—

Grupos restantes

75,—

106,—

Anexo n.º 6

Jornal por hora (sin quinquenios) Ptas.	Prima calculada a base de una reducción de tiempo de 21 % Ptas. hora
Of. 1.ª ex-«Super»	
A = 58,66	33,32
B = 58,51	32,14
C = 58,35	30,96
D = 58,15	28,50
E = 57,76	26,88
Of. 1.ª B/Esp.	24,43
Of. 2.ª	22,47
Of. 3.ª	21,61
Esp. A	21,57
Esp. D	19,92
Peón	20,54
A. 4.º	18,90
A. 3.º	15,71
Pinche 17 años	17,88
Pinche 16 años	15,94
Pinche 15 años	13,16
Pinche 14 años	11,—