



# Boletín Oficial

## DE LA PROVINCIA DE BURGOS

FRANQUEO CONCERTADO

Núm. 09/2

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS, EXCEPTO  
LOS DOMINGOS Y FESTIVOS.

Depósito legal: BU-1-1958

SUSCRIPCIÓN ANUAL

Particulares ..... 400 ptas  
Centros oficiales.. 350

Director: Diputado-Ponente D. Joaquín Ocio Cristóbal

Domicilio, razón social, oficinas y redacción: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Ejemplar: 3 pesetas.—De años anteriores, 5

INSCRIPCIONES  
No gratuitas: 1,00 pta. palabra  
Pagos por adelantado

Año 1971

Sábado 25 de septiembre

Número 221

### Junta Provincial del Censo Electoral

*Elección de Procurador en Cortes representante de la Administración Local.*

La Junta Provincial del Censo Electoral de Burgos, en sesión celebrada el 7 de septiembre de 1971, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.º del Decreto 1.485/1967, de 15 de junio, sobre elección y renovación de Procuradores en Cortes Representantes de la Administración Local, ha resuelto, que la elección del representante de esta provincia de Burgos, se celebre ante la Mesa Electoral, constituida por esta misma Junta, en el Salón de Actos del Palacio de la Excm. Diputación Provincial, comenzando las votaciones de los Compromisarios de las Ayuntamientos de la provincia, a las diez horas del día señalado para la elección, que es el 5 de octubre de 1971, según el Decreto de convocatoria.

Lo que se publica para general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo segundo del citado artículo.

Burgos, a 21 de septiembre de 1971. — El Presidente de la Junta Provincial del Censo Electoral y de la Audiencia Territorial, Antonio Gómez Reino.—El Secretario de la Junta Provincial, Jesús Martínez González.

### Providencias Judiciales

#### Aranda de Duero

En virtud de lo dispuesto por el Sr. Juez en providencia de esta fe-

cha, dictada en juicio de faltas número 83/1971, seguido sobre lesiones y daños en accidente de circulación contra Marcelino Muñoz Alvarez y como perjudicado Jean Parc Henri Gandon, súbdito francés, se le cita en forma legal con entrega de cédula a sus efectos, para que el día 14 de octubre, a las diez treinta de su mañana, comparezca ante la Sala de este Juzgado, a fin de celebrar el oportuno juicio de faltas, debiendo comparecer con los medios de prueba de que intente valerse.

Aranda de Duero, 20 de septiembre de 1971.—El Secretario (ilegible).

### Anuncios Oficiales

#### Delegación de Trabajo de Burgos

##### Convenios Colectivos

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la empresa Cerámica Scala Española, S. A., suscrito por las representaciones económicas y sociales de la misma, ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos comunicó a esta Delegación en 4 del pasado mes de marzo el acuerdo adoptado, indicándose que en la misma fecha había sido elevado a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por concurrir los supuestos previstos en los apartados a) y b) del art. 2.º número 2 del Decreto-Ley 22/69 de 9 de diciembre.

Resultando: Que la Dirección General de Trabajo en escrito de 26 de abril, comunica a esta Dele-

gación que informado el citado Convenio por la Subcomisión de salarios, la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en su reunión del día 23 de abril acordó dar la conformidad al mismo, condicionado a que el período de vigencia sea de dos años, pudiéndose incrementar el segundo año de vigencia con el aumento que arroje el índice oficial del coste de vida señalado por el Instituto Nacional de Estadística, y que a efectos de la repercusión en precios, obtenga la Empresa la autorización pertinente de la Subcomisión de Precios.

Resultando: Que como consecuencia de lo expuesto en el anterior resultando, se remitió por esta Delegación el expediente a la Organización Sindical a los efectos de la reconsideración del Convenio en los extremos anteriormente señalados por la Comisión deliberante del mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del Decreto-Ley 22/69 de 9 de diciembre.

Resultando: Que por la Organización Sindical y con escrito de 31 de julio se remitió a esta Delegación acta levantada de la reunión celebrada el día 30 por el jurado de la Empresa y los representantes de la misma, dando nueva redacción a los arts. 2.º, 59 y 60 del texto del Convenio, habiéndose solicitado por esta Delegación en 5 de agosto la aclaración correspondiente que ha sido realizada en escrito del día de la fecha.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para resolver viene determinada en el artículo 13 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24-4-58, en relación con los artículos 19 al 22

del Reglamento de aplicación de 22 de julio siguiente.

Considerando: Que en el Convenio Colectivo de la empresa Cerámica Scala Española, en su redacción definitiva, que ha sido sometido a la aprobación de esta Delegación, no se dan ninguna de las causas de ineficacia del art. 20 del Reglamento de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y como por otra parte la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos dio conformidad a las retribuciones pactadas, condicionadas a la duración de dos años, con posible revisión automática anual de acuerdo con el índice del coste de vida y con necesidad en cuanto a la modificación posible de precios de la autorización pertinente de la Subcomisión de Salarios, extremos todos que se han hecho constar en la redacción definitiva del texto del Convenio, procede su aprobación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Acuerdo: Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de la empresa Scala, S. A., disponiendo su notificación a las partes y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, a siete de septiembre de mil novecientos setenta y uno. — El Delegado de Trabajo, Juan Durán Valdés.

\*\*\*

*Convenio Colectivo Sindical de trabajo de la empresa "Cerámica Scala Española", S. A.*

## CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

SECCION 1.<sup>a</sup> — *Ambito de aplicación.*

Artículo 1.<sup>o</sup> — El presente Convenio Colectivo, será de aplicación obligada en el centro de trabajo de la empresa «Scala Española», sociedad anónima, ubicada en Burgos, dedicada a la fabricación de aparatos higiénicos sanitarios en porcelana vitrificada, y regulará las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, afectando a todo el personal de la misma con la única excepción de los Técnicos Titulados, Jefes Administrativos, de Oficina Técnica y de Organización.

SECCION 2.<sup>a</sup> — *Vigencia.*

Art. 2.<sup>o</sup> — Comenzará a regir este Convenio con efectos a partir de

1.<sup>o</sup> de enero de 1971 y finalizará el 31 de diciembre de 1972.

Art. 3.<sup>o</sup> — En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general de trabajo y en la Ordenanza de Trabajo aplicable a esta actividad.

SECCION 3.<sup>a</sup> — *Prórroga.*

Art. 4.<sup>o</sup> — El Convenio quedará automáticamente prorrogado por años naturales, de no existir denuncia de cualquiera de las partes contratantes con tres meses, como mínimo, de antelación a la fecha de su extinción.

SECCION 4.<sup>a</sup> — *Compensación y absorción.*

Art. 5.<sup>o</sup> — Todas las mejoras establecidas en el presente Convenio Colectivo, en cuanto sobrepasen en cómputo anual del mínimo reglamentario de la Ordenanza de Trabajo para esta actividad, serán computadas, absorbidas, y compensadas de cualquier forma de compensación por desplazamientos hasta el lugar de trabajo y regreso, que estén actualmente en vigor o que puedan establecerse en lo sucesivo, así como de todos los incrementos en salarios mínimos, antigüedad, horas extraordinarias, pagas extraordinarias, paga de beneficios, o en cualquier otro aspecto de la remuneración que pueda establecerse en lo sucesivo por disposición legal, ya sea variando su importe, su forma o concepto.

Se mantendrán «ad personam» las situaciones anteriores que individualmente sean más beneficiosas, así como las compensaciones actuales por desplazamiento, en tanto no varien las circunstancias personales o legales que las originan y se mantengan rendimientos superiores a los mínimos exigibles.

## CAPITULO SEGUNDO ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

SECCION 1.<sup>a</sup> — *Norma general.*

Art. 6.<sup>o</sup> — A tenor de lo dispuesto en los artículos 7.<sup>o</sup> y 8.<sup>o</sup> de la Ordenanza de Trabajo, propia de esta actividad, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

Por tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de las Sec-

ciones 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, sin que ello suponga pérdida de la categoría profesional del personal afectado.

SECCION 2.<sup>a</sup> — *Facultades de la Dirección de la Empresa.*

Art. 7.<sup>o</sup> — Son facultades de la Dirección de la empresa:

1.<sup>o</sup> La calificación del puesto de trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionalmente admitidos.

2.<sup>o</sup> La exigencia de los rendimientos mínimos o los habituales superiores al mínimo.

3.<sup>o</sup> La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime aconsejable a las necesidades generales de la Empresa o a las específicas de determinado departamento, sección o subsección o puesto de trabajo.

4.<sup>o</sup> La adjudicación del número de máquinas o de tareas necesarias para la saturación de trabajo en orden a la obtención del máximo rendimiento.

5.<sup>o</sup> La fijación de índices de desperdicios, pérdidas y calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

6.<sup>o</sup> La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al productor.

7.<sup>o</sup> La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades del trabajo, de la organización y producción, procurando, siempre que sea posible, que esta redistribución de personal no perjudique las condiciones retributivas de los productores afectados.

8.<sup>o</sup> 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, etcétera.

9.<sup>o</sup> La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materiales,

máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

10. El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los productores, expresada a través del jurado de empresa, en espera de resolución de los organismos a quienes corresponda.

11. Establecer la fórmula para los cálculos de salarios.

12. Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

### SECCION 3.<sup>a</sup>—Obligaciones de la Dirección de empresa.

Art. 8.<sup>o</sup>—Son obligaciones de la empresa:

1.<sup>o</sup> Informar al Jurado de empresa acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección en la materia.

2.<sup>o</sup> Tener a disposición del Jurado de empresa y de los productores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas vigentes.

3.<sup>o</sup> 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.<sup>o</sup> Estimular toda iniciativa de cualquier productor, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo.

## CAPITULO TERCERO RÉGIMEN DE TRABAJO

### SECCION 1.<sup>a</sup>—Horarios de trabajo.

Art. 9.<sup>o</sup>—El horario de trabajo para todo el personal de la empresa es el legal de 48 horas semanales.

En general, los horarios de las diferentes secciones de la fábrica son los aprobados por la Delegación Provincial de Trabajo, con la adición de los tiempos de recuperación convenidos como necesarios para la recuperación de las festividades del año.

Art. 10.—Se exceptúan de este horario de 48 horas semanales, más el tiempo de recuperación convenido, las secciones de trabajo continuo, en las cuales la jornada normal será de 48 horas semanales, ya que debido a la índole de su labor, deberán trabajar todas las festi-

vidades del año, disfrutando de su día semanal de fiesta en turno rotativo.

Art. 11.—Por efectuarse el pago de los devengos de los productores por meses, el importe de los tiempos de recuperación trabajados se abonarán directamente dentro de cada mes, conjuntamente con el importe de los incentivos obtenidos en dichos tiempos. Este sistema de pago sustituirá al de pago de las festividades recuperables, dada la mayor facilidad para el cálculo y su mejor comprensión por parte de los productores.

Asimismo se conviene que en lo sucesivo, no se llevará cuenta individual de horas de recuperación, despreciándose las diferencias que al final de año pudieran resultar a favor o en contra del productor, ni tampoco se tomarán en cuenta para el caso de causar alta o baja en la empresa.

Art. 12.—La organización del trabajo y establecimiento de los horarios más convenientes es facultativo de la Dirección de la Empresa la cual, en cada momento, podrá adaptarlos a lo que aconseje la coyuntura y la mejor marcha de la producción, cumpliendo siempre los trámites reglamentarios.

### SECCION 2.<sup>a</sup>—Horas extraordinarias.

Art. 13.—El trabajo en horas extraordinarias es de libre acepta-

ción por parte de los productores, con excepción de trabajos de equipo, en los que la decisión de la mayoría obligará al resto de productores, al objeto de no dificultar la buena marcha del trabajo.

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

Art. 14.—Se conviene que la empresa abonará las horas extraordinarias con los siguientes recargos:

#### Días laborables y festividades recuperables

40 por 100 de recargo las dos primeras horas extraordinarias por jornada de trabajo.

60 por 100 de recargo las que excedan de las diez primeras horas de trabajo en dichos días y las que rebasen de 25 horas extraordinarias trabajadas en el mes.

#### Domingos y festivos sin recuperación y medias jornadas de Jueves Santo y "Curpillos"

100 por 100 de recargo por todas las horas extraordinarias de trabajo en dichos días.

Art. 15.—Las horas extraordinarias del personal del grupo obrero, se abonarán a los precios horarios que se indican a continuación, en los cuales están ya incorporados los porcentajes de incremento indicados en el artículo anterior:

### PEONES Y ESPECIALISTAS

Grados.	(1)		(2)		(3)	
	Act. 60	Act. 80	Act. 60	Act. 80	Act. 60	Act. 80
1. <sup>o</sup>	28,60	37,80	32,65	41,85	40,80	50,00
2. <sup>o</sup>	29,30	39,10	33,45	43,25	41,80	51,60
3. <sup>o</sup>	29,85	40,25	34,10	44,50	42,60	53,00
4. <sup>o</sup>	30,70	41,50	35,05	45,85	43,80	54,60
5. <sup>o</sup>	31,65	42,85	36,20	47,40	45,20	56,40
6. <sup>o</sup>	32,90	44,50	37,60	49,20	47,00	58,60
7. <sup>o</sup>	34,30	46,50	39,20	51,40	49,00	61,20
8. <sup>o</sup>	35,85	48,25	41,00	53,40	51,20	63,60
9. <sup>o</sup>	37,40	50,20	42,75	55,55	53,40	66,20

### PROFESIONALES DE OFICIO (OPERARIOS)

6. <sup>o</sup>	32,90	44,50	37,60	49,20	47,00	58,60
7. <sup>o</sup>	34,30	46,50	39,20	51,40	49,00	61,20
8. <sup>o</sup>	35,85	48,25	41,00	53,40	51,20	63,60
9. <sup>o</sup>	37,40	50,20	42,75	55,55	53,40	66,20
10	38,95	52,15	44,50	57,70	55,60	68,80

(1) Dos primeras horas por jornada laborable.

(2) Las que excedan de 10 horas de trabajo en día laborable o de 25 en un mes.

(3) Las horas extras trabajadas en domingos, festivos sin recuperación y medias jornadas de Jueves Santo y «Curpillos».

Art. 16. — Los precios de las horas extra para actividades comprendidas entre 60 y 80 puntos hora, se obtendrán adicionando al precio de la hora extra a 60 de actividad el valor de los puntos de exceso sobre 60, calculados al precio punto del grado que corresponda, señalado en el anexo núm. 1

## CAPITULO CUARTO

### SISTEMA DE TRABAJO

#### SECCION 1.<sup>a</sup> — *Calificación de los trabajos.*

Art. 17. — La calificación de los diversos trabajos de la factoría en sus distintos ciclos y fases de producción, así como la determinación de los rendimientos e incentivos correspondientes, se efectuará mediante la aplicación del sistema internacional de racionalización de trabajo «Bedaux».

## CAPITULO QUINTO

### EMOLUMENTOS

#### SECCION 1.<sup>a</sup> — *Salarios mínimos de la empresa.*

Art. 18. — Durante la vigencia del Convenio, los salarios mínimos de la Empresa para todas las categorías profesionales, serán los mínimos fijados en la Ordenanza de Trabajo o disposiciones concordantes.

#### SECCION 2.<sup>a</sup> — *Salarios de domingos y días festivos.*

Art. 19. — Sin perjuicio de lo indicado en el artículo anterior, la empresa abonará el jornal correspondiente al domingo y días festivos, a los Especialistas de 2.<sup>a</sup>, con un incremento voluntario de 12 pesetas, al objeto que perciban estos jornales a razón de 144 pesetas, en lugar de las 132 pesetas indicadas en la Ordenanza de Trabajo.

#### SECCION 3.<sup>a</sup> — *Retribución del personal obrero.*

Art. 20. — La empresa, en general, tiene establecido en su factoría el sistema Bedaux de racionalización del trabajo con incentivo.

En las normas para cada aplicación Bedaux se detalla:

Clase de trabajo.

Grado de calificación del trabajo.

Precio del grado de trabajo a 60 puntos-hora actividad.

Precio del punto prima por el exceso sobre los 60 puntos-hora.

Método operatorio.

Valor punto pieza.

Abonos y descuentos por pérdidas y calidad, etc.

Estas normas están en las secciones a disposición de los productores, y una copia de las mismas se entrega al Jurado de empresa.

Art. 21. — Como anexo núm. 1, se acompaña tabla de los grados de trabajo por sistema Bedaux; para especialistas de 1.<sup>a</sup>, con expresión del precio por hora a satisfacer en cada grado por los primeros 60 puntos Bedaux-hora, y el precio del punto, para los puntos que excedan de los primeros 60 puntos Bedaux-hora.

Como anexo núm. 2 se acompaña tabla de los grados de trabajo por sistema Bedaux para operarios (personal de oficio), con expresión del precio por hora a satisfacer en cada grado por los primeros 60 puntos Bedaux-hora, y el precio del punto para los puntos que excedan de los primeros 60 puntos Bedaux-hora.

Art. 22. — La tabla señalada como anexo núm. 1, corresponde a retribuciones de especialistas de 1.<sup>a</sup>. No obstante, el personal que ostente la categoría de especialista de 2.<sup>a</sup> y de peón, cobrará también por la tabla de grados de trabajo y valores punto correspondientes a especialistas de 1.<sup>a</sup>, de acuerdo con la calificación del trabajo que realice.

Art. 23. — La retribución de los productores del grupo obrero, será la correspondiente al grado de trabajo que efectúen. Si por cualquier circunstancia dejaran de efectuar un trabajo o fueran trasladados a otro, en su nueva ocupación percibirán el salario del grado correspondiente a la misma, ya que, como se dice anteriormente, las tablas de grados de trabajo y valores punto, están calculados por encima de los salarios de especialista de 1.<sup>a</sup> y operarios de oficio, indicados en la Ordenanza de Trabajo.

#### SECCION 4.<sup>a</sup> — *Retribución del personal mensual.*

Art. 24. — La cuantía de las retribuciones del personal administrativo y técnicos y subalternos será la que se indica en la tabla que figura como anexo núm. 3 al presente.

#### SECCION 5.<sup>a</sup> — *Premios antigüedad.*

Art. 25. — La cuantía de los biénios y quinquenios de antigüedad para todo el personal de la Empre-

sa, será la fijada en el art. 105 de la Ordenanza de Trabajo.

#### SECCION 6.<sup>a</sup> — *Vacaciones.*

Art. 26. — Dada la índole especial del trabajo las vacaciones serán disfrutadas en turnos distribuidos a lo largo de todo el año o sea desde el 1.<sup>o</sup> de enero al 31 de diciembre, por todo el personal de la factoría.

Art. 27. — Las vacaciones anuales serán de 21 días naturales para todo el personal de la Empresa excepto el de nuevo ingreso, el cual disfrutará los días de vacaciones que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 28. — Para determinar la parte proporcional de vacaciones que corresponda al personal de nuevo ingreso o al que cause baja en la empresa, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado entre el 1.<sup>o</sup> de julio de un año y el 30 de junio del año siguiente.

Art. 29. — El personal de fábrica, las vacaciones les serán abonadas a razón del promedio que hubieren obtenido en los tres meses naturales anteriores a su comienzo.

Art. 30. — Las vacaciones empezarán siempre en lunes.

Art. 31. — Las cantidades a computar para determinar el promedio para el cálculo de las vacaciones al personal de fábrica, serán las siguientes:

a) Las horas ordinarias trabajadas calculadas al precio del grado de trabajo.

b) La prima obtenida en horas ordinarias.

c) Los premios de antigüedad correspondientes a horas ordinarias.

d) Los jornales de domingos y fiestas.

e) Las prestaciones económicas enfermedad.

f) Las prestaciones económicas percibidas reglamentariamente por

g) Las prestaciones económicas percibidas reglamentariamente por accidente de trabajo.

h) Los jornales retribuidos no trabajados, señalados en los artículos 126 al 129 de la Ordenanza de Trabajo en vigor.

Art. 32. — Las horas a computar para establecer el promedio para el cálculo de las vacaciones del personal de fábrica, serán las siguientes:

a) Las horas ordinarias trabajadas.

b) Las 8 horas pagadas en cada domingo o festivo.

c) Las horas correspondientes a las bajas por enfermedad.

d) Las horas correspondientes a las bajas por accidente de trabajo.

e) Las horas correspondientes a los jornales retribuidos no trabajados señalados en los arts. 126 al 129 de la Ordenanza de Trabajo en vigor.

f) Las horas de los permisos hasta cinco días y las correspondientes a faltas con o sin aviso.

Art. 33.—Al personal mensual las vacaciones le serán abonadas a razón del salario mensual que tengan individualmente asignado.

Art. 34.—Si al determinar el promedio para el pago de vacaciones al personal del grupo obrero, en la forma indicada en los artículos 31 y 32 del presente Convenio, excepcionalmente en algún caso resultara este promedio inferior al mínimo de la Ordenanza de Trabajo para la categoría correspondiente al productor afectado, el importe de las vacaciones que le correspondan le será abonado a razón del salario mínimo establecido en el artículo 100 de la Ordenanza de Trabajo en vigor.

#### SECCION 7.<sup>a</sup> — *Compensación por vacaciones desplazadas.*

Art. 35.—Al personal que tenga que disfrutar sus vacaciones en periodos no comprendidos en la época estival, como compensación de este desplazamiento de vacaciones, se abonará además de lo que le corresponda 3 ó 4 días de haber, según el mes en que tenga que disfrutarlas, calculadas al mismo promedio que las vacaciones, tal como se indica a continuación:

<i>Vacaciones en los meses</i>	<i>Compensaciones en días de haber</i>
Enero	4
Febrero	3
Marzo	3
Octubre	3
Noviembre	3
Diciembre	4

El personal de nuevo ingreso, o el que no tenga derecho al disfrute de los 21 días naturales de vacaciones completas, y que disfrute sus vacaciones desplazadas, percibirá la compensación en días de haber proporcionalmente a los días de vacaciones que le correspondan.

#### SECCION 8.<sup>a</sup> — *Gratificaciones extraordinarias.*

Art. 36.—Para lograr un cobro más uniforme y regular durante los 12 meses del año, se conviene expresamente que las gratificaciones de 18 de julio y Navidad, se percibirán en la cuantía que se indica a continuación, permitiendo con ello aplicar las tablas de precios de los grados de trabajo y valores punto de los anexos números 1 y 2, cuyos valores han sido establecidos con este fin.

##### *Personal técnico y administrativo*

Gratificación 18 de julio: 20 días a razón del salario mensual que individualmente tenga asignado, más los premios de antigüedad.

Gratificación de Navidad: Una mensualidad del salario que individualmente tenga asignado, más los premios de antigüedad.

##### *Personal subalterno*

20 días en la gratificación de 18 de julio y 30 días en la gratificación de Navidad, a razón del salario mínimo de su categoría indicado en la Ordenanza de Trabajo en vigor, más los premios de antigüedad.

##### *Personal obrero*

20 días en la gratificación de 18 de julio y 30 días en la de Navidad, a razón del salario fijado en el artículo 19 para el pago de los domingos y festivos, más los premios de antigüedad.

Art. 37.—Las gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad, serán abonadas a todo el personal de la empresa, proporcionalmente al tiempo trabajado.

Para computar la parte proporcional que corresponda al personal de nuevo ingreso o que cause baja en la empresa, se tendrá en cuenta:

*Gratificación 18 de julio:* El tiempo trabajado desde el 18 de julio de un año al 17 de julio del año siguiente.

*Gratificación de Navidad:* El tiempo trabajado desde el 22 de diciembre de un año al 21 de diciembre del año siguiente.

#### SECCION 9.<sup>a</sup> — *Participación en beneficios.*

Art. 38.—Todo el personal «fijo de plantilla» percibirá anualmente una participación en beneficios, tal como establece la Ordenanza de Trabajo en vigor en su art. 122.

La base para el cálculo de la par-

ticipación en beneficios se determinará según los días trabajados durante el año anterior, tal como se fija en el art. 101 de la Ordenanza, multiplicados por el salario mínimo de la tabla del art. 100 de la referida Ordenanza, incrementado con la parte proporcional de domingos y festivos, más los premios de antigüedad.

La cuantía de la participación en beneficios será, para cada productor, el 6 por 100 de su salario anual obtenido en la forma explicada en el párrafo anterior.

Esta paga de participación de beneficios será hecha efectiva a todos los productores antes del 31 de marzo de cada año.

### CAPITULO SEXTO

#### MOVIMIENTO DE PERSONAL

##### SECCION 1.<sup>a</sup> — *Ingreso. Periodo de prueba.*

Art. 39.—A todo ingreso en la empresa, precederá un periodo de prueba de dos semanas de duración para los trabajos pertenecientes al grupo de obreros, de un mes para los aprendices, de dos meses para los subalternos, técnicos no titulados y administrativos, y de seis meses para los que integran el grupo de técnicos titulados.

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

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

##### SECCION 2.<sup>a</sup> — *Bajas.*

Art. 40.—El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

Personal directivo o técnico: 2 meses.

Personal administrativo: 30 días.

Resto de personal: 8 días.

El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará la pérdida equivalente al importe del jornal mínimo de la Ordenanza de Trabajo de los días de retraso en la comunicación, los cuales les serán detraídos de los devengos que la Empresa deba abonar al productor por cualquier concepto en el momento de conocerse el cese.

Art. 41.—Todo el personal que cause baja en la Empresa percibirá la liquidación de sus haberes y partes proporcionales en la fecha

normal que perciben los haberes del periodo en que se produzca la baja el resto de sus compañeros de trabajo de plantilla en la Empresa. Siempre que exista preaviso, se efectuará una liquidación provisional a resultas del cálculo definitivo.

## CAPITULO SEPTIMO

### DISPOSICIONES VARIAS

**SECCION 1.<sup>a</sup> — Jornadas de trabajo de Jueves Santo y "Curpillós".**

Art. 42. — En tanto las festividades de Jueves Santo y «Curpillós» aparezcan recuperables o abonables en su mitad en el calendario oficial de fiestas publicado por la Delegación Provincial de Trabajo, el trabajo en dichos días se efectuará en jornadas de 8 horas seguidas, abonándose como extraordinarias las que excedan de las 4 primeras horas de trabajo.

Dada la índole especial del trabajo en la Factoría que requiere para su ejecución del empleo mínimo de 8 horas para completar el ciclo, será obligatorio para todo el personal de fábrica el trabajar las jornadas completas de dichos días.

**SECCION 2.<sup>a</sup> — Consideración específica de faltas de puntualidad y asistencia.**

Art. 43. — En todos los casos las faltas de asistencia injustificadas, sean por las causas que sean, llevarán consigo la pérdida de devengos en cantidad equivalente a lo que la empresa tenga que abonar por cuotas de Seguridad Social correspondientes a los días de ausencia injustificados.

**SECCION 3.<sup>a</sup> — Salarios de cotización.**

Art. 44. — Por lo que respecta a los salarios de cotización por Seguridad Social, se estará a lo dispuesto en el Decreto 720/1970 de 21 de marzo y disposiciones concordantes, corriendo a cargo de los productores el pago de las cuotas que les correspondan a la Seguridad Social, así como el Impuesto sobre Rendimiento de Trabajo Personal.

**SECCION 4.<sup>a</sup> — Paros.**

Art. 45. — En lo sucesivo, los paros e interrupciones que se produzcan durante el trabajo, sea por la causa que sea, y siempre que no sea posible recuperarlos, se abonarán a razón del salario del grado de trabajo que ejecuten, a 60 puntos de actividad.

Si el motivo del paro obedece a causas catastróficas o ajenas a la fábrica, se abonará a razón del jornal mínimo de la Ordenanza de Trabajo en vigor.

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

**SECCION 5.<sup>a</sup> — Pago de actividades.**

Art. 46. — En todos los casos, el tope máximo para el pago de actividades obtenidas por trabajo efectuado, será de 80 puntos Bedaux-hora.

Los abonos o descuentos por pérdidas imputables al productor serán adicionados o deducidos una vez aplicado el tope.

Art. 47. — 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 tiempos, no exista pérdida de vida profesional y se mantenga la norma de calidad establecida.

Cuando se obtengan actividades inferiores a 60 puntos Bedaux-hora, se pagará a razón del salario mínimo de la Ordenanza con independencia de la sanción que pueda corresponder.

**SECCION 6.<sup>a</sup> — Cálculos de devengos.**

Art. 48. — El cálculo y liquidación de los trabajos, a efectos del pago de devengos obtenidos por los productores, continuará efectuándose por meses como en la actualidad y será hecho efectivo a los interesados antes del día 10 del mes siguiente.

Los productores que lo deseen podrán solicitar un anticipo de 3.000 pesetas a cuenta de sus devengos, a partir del día 16 de cada mes. Este anticipo será descontado al efectuar el pago de los devengos correspondientes.

**SECCION 7.<sup>a</sup> — Redondeo de devengos.**

Art. 49. — Se conviene suprimir el pago de los céntimos al abonar los devengos al personal de la Empresa.

Lo pactado se refiere al importe líquido resultante después de efectuar todas las deducciones de Seguros Sociales, Montepíos y Rendimiento de Trabajo Personal y las

que correspondan de anticipos o por otros conceptos.

El redondeo se efectuará despreciando la cifra fraccionaria cuando ésta sea igual o inferior a 50 céntimos o completando su importe hasta la unidad de peseta siguiente cuando fuese superior a dicho importe.

**SECCION 8.<sup>a</sup> — Absorción de la bonificación por trabajo penoso, tóxico, peligroso o ambiental.**

Art. 50. — Dado que en la calificación de cada puesto de trabajo se ha tenido en cuenta el ambiente en que se desarrolla, así como los riesgos profesionales, el precio del grado de calificación resultante para cada trabajo absorberá las bonificaciones que en su caso pudieran corresponder para trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o ambientales, ya que la calificación del puesto de trabajo por sistema Bedaux, es también consecuencia de los puntos de calificación asignados a las condiciones en que el trabajo se realiza.

**SECCION 9.<sup>a</sup> — Trabajos en domingos o fiestas de precepto.**

Art. 51. — Dada la posibilidad de cumplir los deberes religiosos fuera de las horas de trabajo, se conviene en suprimir la hora de la mañana que tienen concedida los productores para dicho fin.

**SECCION 10. — Premio de asistencia, puntualidad y normalidad.**

Art. 52. — Se establece un premio de puntualidad, asistencia y normalidad, cuya cuantía se fija en la siguiente forma:

Personal obrero: 1 por 100 del importe mensual de las producciones mínimas y de las primas obtenidas, con un tope máximo de 380 ptas. mensuales por este concepto.

Personal mensual: 2 por 100 semanal del salario base mensual indicado en la columna número 1 del anexo número 3 que tengan individualmente asignado con un tope máximo de cobro de 500 pesetas mensuales por este concepto.

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

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

Art. 53. — Las condiciones para

el percibo del premio de puntualidad, asistencia y normalidad son las siguientes:

a) No tener ninguna falta de puntualidad durante la semana.

b) No tener ninguna falta de asistencia al trabajo, o sea haber trabajado todas las jornadas completas.

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

d) No tener actividades inferiores a las habituales salvo en casos justificados, y en todos los casos, mantener como mínimo actividades de 60 puntos Bedaux-hora.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones indicadas en los apartados anteriores motivará la pérdida total del premio de toda la semana, en que este incumplimiento se produzca.

Art. 54. — A los efectos del artículo anterior, a continuación se especifican las causas que motivan la pérdida del premio en cada una de las condiciones de su percibo.

Se considerarán faltas de puntualidad: Cualquier retraso en las timbradas sobre el horario establecido para las entradas al trabajo así como el timbrar antes de la hora de salida; no timbrar los cartones a la entrada o a la salida, o cualquier anomalía observada en los cartones-registro de entrada o salida al trabajo (raspaduras, enmiendas, etcétera).

Se considerarán faltas de presencia: Cualquier ausencia total o parcial durante la jornada de trabajo de la sección, sea cual sea la causa de la ausencia (permisos, indisposiciones, visitas médicas, bajas por enfermedad o accidente, nacimientos, defunciones de familiares, etcétera).

Se considerarán 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 las horas de trabajo; ausentarse del lugar de trabajo sin permiso de los superiores aunque sea por breve tiempo; el efetcuar mal el trabajo o de mala calidad; el originar mayor número de pérdidas que el normal; el provocar desórdenes; el provocar averías en las máquinas, instalaciones o herramientas; el mal comportamiento en el trabajo con sus superiores o compañeros, así como todo aquello que dé lugar a sanción o amonestación verbal o escrita tanto individual como colectiva.

SECCION 11. — *Disminuciones en los rendimientos de trabajo.*

Art. 55. — *Rendimientos colectivos.* No se admitirá ninguna disminución en el rendimiento colectivo habitual de una sección o departamento cualquiera de la Empresa, considerando a estos efectos la palabra «colectivo» referida al trabajo que afecta a más de un productor.

Art. 56. — *Rendimientos individuales.* Se admite, como máximo, una baja en el rendimiento individual del 10 por 100 del rendimiento habitual, siempre que el rendimiento que resulte no sea inferior a 60 puntos Bedaux-hora, permitiéndose esta anomalía, cuando esté justificada, como máximo durante una semana. Tal como se dice en el art. 47, cualquier disminución en el rendimiento individual o colectivo que origine actividades inferiores a 60 puntos Bedaux-hora, se pagará a razón del salario mínimo de la Ordenanza de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

SECCION 12. — *Faltas de puntualidad.*

Art. 57. — Impedirán la entrada al trabajo durante media o toda la jornada en privativa estimación

de la empresa, las faltas de puntualidad en las entradas que sobrepasen de los 30 minutos de la hora señalada, una vez al mes, y de los 15 minutos las veces sucesivas dentro del mismo período.

SECCION 13. — *Reglamento de Régimen Interior de Trabajo.*

Art. 58. — A tenor de lo dispuesto y en el plazo indicado en la disposición transitoria de la Ordenanza de Trabajo en vigor, se procederá a redactar el Reglamento de Régimen Interior de Trabajo.

#### CAPITULO OCTAVO

##### REVISIONES DEL CONVENIO

Art. 59. — En 1.º de enero de 1972, se procederá a la revisión automática de las líneas salariales del Convenio incrementándolas con el aumento experimentado por el Índice Nacional Oficial del Coste de la vida señalado por el Instituto Nacional de Estadística.

Dado el retraso normal de la publicación de estos datos y al objeto de no retrasar la revisión, la determinación del porcentaje de aumento en el índice nacional oficial del coste de la vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística del mes de octubre de 1970 y se comparará con el referido índice correspondiente al mes de octubre de 1971. Los resultados de esta revisión automática de líneas salariales surtirán efectos a partir del 1.º de enero de 1972.

#### CAPITULO NOVENO

##### CLÁUSULA ESPECIAL DE REPERCUSIÓN EN PRECIOS

Art. 60. — Cada uno de los Vocales hace costar que las estipulaciones de este Convenio, podrán dar lugar a repercusión en los precios de los productos que la empresa fabrica. En este caso la empresa recabará previamente la autorización pertinente de la Subcomisión de Precios.

#### ANEXO NUM 1

##### ESPECIALISTAS DE 1.ª

Precio horario por los primeros 60 puntos Bedaux-hora trabajada

Valores punto prima para los puntos que excedan de 60 puntos Bedaux por hora trabajada

Grados	Importe reglamenta. Ptas./hora	Devengos extrasalar. Ptas./hora	Total Ptas./hora	Reglamenta. Ptas./punto	Devengos extrasalar. Ptas./punto	Total Ptas./punto
1.º	18	2,40	20,40	0,30	0,16	0,46
2.º	18	2,90	20,90	0,30	0,19	0,49

3.º	18	3,30	21,30	0,30	0,22	0,52
4.º	18	3,90	21,90	0,30	0,24	0,54
5.º	18	4,60	22,60	0,30	0,26	0,56
6.º	18	5,50	23,50	0,30	0,28	0,58
7.º	18	6,50	24,50	0,30	0,31	0,61
8.º	18	7,60	25,60	0,30	0,32	0,62
9.º	18	8,70	26,70	0,30	0,34	0,64

NOTA.—El personal calificado como especialista de 2.ª y Peón, cobrará también por la Tabla de Especialistas de 1.ª

## ANEXO NUM. 2

## OPERARIOS (personal de oficio)

Precio horario por los primeros  
60 puntos Bedaux-hora trabajada

Valores punto prima para los puntos  
que excedan de 60 puntos Bedaux por  
hora trabajada

Grados	Importe reglamenta. Ptas./hora	Devengos extrasalar. Ptas./hora	Total Ptas./hora	Reglamenta. Ptas./punto	Devengos extrasalar. Ptas./punto	Total Ptas./punto
6.º	18,75	4,75	23,50	0,32	0,26	0,58
7.º	18,75	5,75	24,50	0,32	0,29	0,61
8.º	18,75	6,85	25,60	0,32	0,30	0,62
9.º	18,75	7,95	26,70	0,32	0,32	0,64
10	21,00	6,80	27,80	0,35	0,31	0,66

## ANEXO NUM. 3

## TABLA DE SALARIOS DE PERSONAL MENSUAL

GRUPOS	Salario base	Plus volunt.	TOTAL
	(1) Ptas.	(2) Ptas.	(1+2) Ptas.
ADMINISTRATIVOS:			
Oficial de 1.ª	5.760	2.122	7.882
Oficial de 2.ª	5.040	2.271	7.311
Auxiliar 1.ª	4.501	2.300	6.801
Auxiliar 2.ª	4.501	1.005	5.506
SUBALTERNOS:			
Vigilante	4.321	2.157	6.478
Listero	4.321	2.482	6.803
Almacenero	4.321	2.332	6.653
TÉCNICOS NO TITULADOS:			
Encargado de Sección	5.760	4.177	9.937
Encargado Espta. (contramaestre)	5.401	3.943	9.344
Técnico org. de 2.ª	5.401	1.910	7.311
Calcador	4.501	1.005	5.506