

465

RESOLUCION de 6 de diciembre de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Brown Boveri de España, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Brown Boveri de España, S. A.» recibido en esta Dirección General el día 5 de marzo de 1982 suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores el día 11 de febrero de 1982 y de conformidad con 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, 6 de diciembre de 1982.—El Director general, Fernando Somosa Albarcedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «BROWN BOVERI DE ESPAÑA, S. A.

Se modifican los siguientes artículos del texto refundido de 1981, después de haber sido deliberados y aceptados por las representaciones de la Empresa y trabajadores:

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1983 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983, cualquiera que sea la fecha de su sanción oficial. Sin embargo, se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie.

Art. 6.º *Revisión.*—La propuesta de revisión o resolución del presente Convenio deberá comunicarse a la otra parte con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del plazo de vigencia, en la forma reglamentaria, así como a la autoridad laboral competente.

Art. 25. *Jornada anual.*—La jornada laboral se establecerá en función de 1.875 horas de trabajo, efectivo para ambos años, ateniéndose en todo caso a la jornada máxima legal.

Art. 27. *Distribución del horario.*—Para la distribución del horario se tendrá en cuenta:

a) Que todos los sábados del año quedan libres, es decir que las horas correspondientes a los mismos se distribuirán de lunes a viernes.

b) Para el personal de talleres la jornada anual se distribuirá de modo que el horario sea continuado, adicionando al que resulte el descanso de veinte minutos diarios que correrán a cargo del trabajador, siempre que no se sobrepase la jornada máxima legal.

c) Para el personal de oficinas de Sabadell, Barcelona y Madrid el horario tendrá la modalidad de flexible, con arreglo a la norma interna que se adjunta a este Convenio como anexo número 1.

d) Para el personal de oficinas comprendido en el apartado anterior se tendrá en cuenta para la distribución anual de su horario que desde el 15 de junio al 15 de septiembre su jornada será continuada y sin pausa alguna, manteniéndose el horario flexible. El período de jornada continuada siempre empezará en lunes y terminará en viernes.

e) Si no coinciden con festivo, serán considerados como tal a todos los efectos y sin recuperación, media jornada de los días 24 y 31 de diciembre.

Art. 28. *Jornada anual en régimen de turnos.*—Para el personal que trabaje en régimen de turnos su jornada anual será de 1.875 horas, comprendiendo en las mismas el derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos diarios.

Durante 1982 y 1983, el descanso se disfrutará teniendo en cuenta el contenido del artículo 49, apartado b), del presente Convenio.

Art. 29. *Recuperación de retrasos.*—El personal de taller podrá recuperar dentro de los siete días laborables siguientes y de acuerdo con el encargado de la sección, los retrasos en la entrada inferiores a treinta minutos.

En caso de retraso en la entrada, no se permite iniciar el trabajo hasta los quince minutos o los treinta minutos siguientes a la hora de inicio del horario correspondiente.

Esta concesión de recuperar los retrasos sólo podrá aplicarse tres veces cada mes, no pudiendo acumularse en meses sucesivos, salvo que los retrasos se produjeran en la última semana hábil del mes, en cuyo caso se recuperará dentro de la primera semana hábil del mes entrante.

Art. 30. *Vacaciones.*—El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica es:

a) Veintitrés días laborables, teniendo la consideración de laborables los sábados no festivos.

b) Sin menoscabo de la jornada anual mencionada en el artículo 25, se disfrutarán de cuatro días más opcionales de vacaciones aplicando las fechas libremente el trabajador.

c) Las vacaciones de los menores de dieciocho años y de los mayores de sesenta años tendrán una duración mínima de treinta días naturales.

d) Se garantiza el disfrute completo y retribuido de las vacaciones anuales al personal que se reincorpore del Servicio Militar antes de iniciar el período de vacaciones en la «fábrica de Sabadell».

e) El disfrute de las vacaciones señaladas en los apartados a) y b) para el personal de nuevo ingreso o que haya disfrutado de excedencia o permiso no retribuido, será proporcional al tiempo trabajado, cerrándose a estos efectos el período de cómputo el 31 de julio.

f) El disfrute de las vacaciones prescribe el 31 de diciembre. Cada año, al confeccionarse el calendario laboral, se fijará de común acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores el período de disfrute de las vacaciones.

g) En caso necesario la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, determinará los equipos y servicios estrictamente necesarios que deberán trabajar en el período de vacaciones para que el trabajo no se interrumpa en aquellos pedidos o servicios que obliguen a ello, comunicándolo con una antelación mínima de dos meses a los interesados.

Art. 31. *Días opcionales de vacaciones.*—Los cuatro días opcionales citados en el artículo 30, apartado b), podrán disfrutarse, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) La solicitud deberá hacerse con una antelación mínima de quince días. En casos de verdadera necesidad demostrada, podrá aceptarse una vacación.

b) Se garantizará el servicio indispensable en cada Sección, dándose preferencia en la misma por orden de antigüedad.

c) De los cuatro días opcionales, sólo podrán disfrutarse dos consecutivos. Para el disfrute de los restantes, sólo podrán solicitarse después de haber transcurrido cuatro días laborables después de haber realizado los primeros.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—En casos excepcionales, la Empresa podrá proponer la realización de horas extraordinarias, con arreglo a la normativa vigente. La realización de las mismas será de libre aceptación por el trabajador.

La Empresa propondrá la realización de horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales. Se entenderán como horas extraordinarias estructurales las necesarias por ausencias imprevistas, períodos punta de producción, mantenimiento y reestructuración de sistemas operativos de la Empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales.

La consideración de horas extras estructurales se hará de común acuerdo entre la Empresa y Comité, notificándolas mensualmente a la autoridad laboral competente ambas partes.

Art. 33. *Clasificación y definición de categorías.*—Se acepta y se considera anexo al texto del Convenio las definiciones de las categorías profesionales que desarrolla la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica.

El personal de informática quedará asimilado con arreglo a la siguiente tabla:

Jefe de Proceso de Datos, asimilado a Ingeniero Superior.
Jefe de Equipo de Informática, asimilado a Ingeniero Superior.
Técnico de Sistemas, asimilado a Ingeniero Superior o Medio.
Analista Funcional, asimilado a Jefe 1.º Organización.
Analista Orgánico, asimilado a Jefe 2.º Organización.
Programador de Sistemas, asimilado a Jefe 2.º de Organización.
Programador, asimilado a Técnico 1.º de Organización.
Jefe de Explotación, asimilado a Jefe 2.º Administrativo.
Operador, asimilado a Oficial 1.º Administrativo.
Monitora, asimilada a Oficial 1.º Administrativo.
Perforista-Verficadora, asimilada a Oficial 2.º Administrativo.
Perforista asimilada a Oficial 2.º o Auxiliar.
Recepción control de documentos, asimilado a Auxiliar Administrativo.

Art. 46. *Conceptos retributivos.*—Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al proceso productivo de la Empresa.

1.º *Retribución por jornada ordinaria.*—Está formada por el salario convenio que corresponda a la categoría profesional del trabajador, más CPC y antigüedad que individualmente venga asignados. La cuantía del salario convenio viene determinada por los valores que para cada categoría figuran en las tablas mensuales para el personal empleado, y en las tablas del salario semanal para el personal operario que figura en los anexos 2 y 3 de este Convenio.

Las cuantías del concepto incentivo que se mencionaba en el anterior Convenio quedarán acumuladas al concepto CPC. Se anula el concepto incentivo.

Para el año 1982, la cuantía del salario Convenio se incrementa en un 10 por 100 y las tablas correspondientes figuran en los anexos 2 y 3 citados.

Para el año 1983, se modificarán las tablas de salarios de Convenios (anexos 2 y 3) tomando como base las establecidas para 1982, incrementando éstas en el valor equivalente al 80 por 100 del índice de precios al consumo (IPC) que hubiere en 1982, asegurando un mínimo del 11 por 100 en el caso de que la inflación (IPC) sea superior al 11 por 100. En el caso de que el IPC sea inferior al citado 11 por 100, el aumento de las tablas salariales será igual al 100 por 100 del IPC.

2.º CPC.—Retribución especial por dedicación, habilidad, conocimientos u otras causas que voluntariamente asigna la Dirección de la Empresa.

3.º Retribución variable.—Está configurada por la prima o premio de producción y suplemento prima en aquellos puestos que estén sujetos a estos sistemas (ver anexo 3).

Estos conceptos se incrementarán en los porcentajes que se citan en el punto 1.º de este artículo.

4.º Salario real.—Se entenderá el actual según Convenio, más la antigüedad y CPC individuales.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán retenidas por la Empresa de los haberes del trabajador y liquidadas por la misma en los períodos correspondientes.

Las cantidades percibidas por el concepto de CPC no se absorberán por las mejoras que se pacten.

Art. 49. Trabajos a turnos. Pluses:

a) En los puestos de trabajo que sea necesario aumentar su capacidad ya sea con persona propio o procedente de otra Sección, se organizará el trabajo en régimen de turnos.

Esta modificación temporal de horarios está condicionada por las siguientes causas:

- Absorción de personal de otro Servicio por falta de trabajo de aquél.
- Insuficiencia de medios (máquinas, espacios).
- Activar plazos de entrega.
- Vigilancia en instalaciones o procesos de fabricación.

b) El incremento del salario anual para todo el personal que durante 1978 haya trabajado un mínimo de seis meses en régimen de turnos se fija en 14.300 pesetas brutas; disfrutando durante 82 y 83 de una pausa de veinte minutos diarios y percibiendo como compensación, por los otros diez minutos que trabajará, la cantidad antes citada.

El suplemento para el personal que realice turnos a partir del 1 de enero de 1982 se establecerá en las siguientes cuantías:

- Primer turno: 14,85 pesetas por hora.
- Segundo turno: 35,20 pesetas por hora.
- Tercer turno: 49,50 pesetas por hora.

Para 1983 estos valores económicos se modificarán de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 46, apartado 1.º

c) Los turnos se clasificarán en:

- Régimen de trabajo a dos turnos.
- Régimen de trabajo a tres turnos.

d) Horarios. Base 1.875 horas, en ambos años, incluyendo pausa de veinte minutos.

— Régimen de dos turnos:

- Primer turno.
- Segundo turno.

— Régimen de tres turnos:

- Primer turno.
- Segundo turno.
- Tercer turno.

Estos horarios se establecerán según calendario aprobado para cada año.

Para el régimen de tres turnos, la posible falta de horario de uno de ellos, se pactará la forma de completar el mismo entre el interesado y la Empresa, sin que ésta pueda obligarle a efectuar dicha recuperación en sábado si no es ésta la voluntad del afectado.

La Sección E7 continuará con el régimen actualmente establecido, debido a sus especiales características.

e) Rotación. Se estima conveniente una rotación mensual. No obstante, se respetará el acuerdo, por escrito, de no rotación realizada, entre trabajadores que puedan efectuar la misma labor, previo conocimiento de la Empresa.

f) Ordenación.

— El personal recibirá el aviso de cambio de horario con una semana de antelación.

— De reintegrarse al horario normal, se regirá por las condiciones del mismo, sin compensación alguna.

g) El personal afectado por el punto b) al pasar a horario normal realizará el que efectúe el otro personal, cobrando en compensación los veinte minutos restantes de pausa a precio hora extra, y perdiendo el suplemento económico del citado punto b).

Expresamente se pacta que todo el contenido de este artículo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1983.

Art. 53. *Gratificaciones reglamentarias y abono de vacaciones.*—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, y ambas se harán efectivas junto con las liquidaciones del mes correspondiente. Las liquidaciones de diciembre estarán ingresadas en las cuentas bancarias como máximo el día 23.

La cuantía de ambas gratificaciones será de treinta días de sueldo o salario real.

Los devengos correspondientes al personal durante el período de vacaciones se computarán a razón de su salario real y el promedio de primas pagadas individualmente en el trimestre natural anterior.

Art. 55. *Reducción de jornada.*—Se mantiene durante los dos años anteriores a la jubilación el beneficio de jornada a cinco horas, con el tope máximo de sesenta años, con flexibilidad dentro del horario normal de su Departamento, percibiendo la totalidad de los emolumentos que le correspondiesen como si trabajase la jornada completa, cotizando la empresa a la Seguridad Social la totalidad de sus percepciones. Para acogerse a la reducción de jornada a los sesenta y dos años, el trabajador deberá comprometerse a jubilarse a los sesenta y cuatro años.

Art. 56. Jubilaciones:

a) Para disfrutar de los beneficios que otorgan los apartados b) y c) del presente artículo, tanto para jubilación a los sesenta y cuatro años como a los sesenta y cinco años, se tendrá en cuenta que el trabajador deberá reunir las condiciones impuestas por la legislación vigente, en lo que concierne a los tiempos de cotización y demás requisitos para que su pensión pueda alcanzar, de las bases de cotización, el 92 por 100 si se jubila a los sesenta y cuatro años y el 100 por 100 si se jubila a los sesenta y cinco años.

b) La jubilación será voluntaria a los sesenta y cuatro años, bien a petición del trabajador o a propuesta de la Empresa, aceptada por aquél. En este caso, la Empresa abonará al trabajador, siempre que lleve como mínimo diez años de servicios consecutivos en la Empresa, una pensión vitalicia que resulte de la diferencia entre la pensión oficial a los sesenta y cuatro años y su sueldo real. La cantidad máxima a percibir entre la pensión de jubilación y complemento a cargo de la Empresa será como tope máximo la que corresponda al doble del salario del peón que rija en el momento de acusar baja por jubilación. Este vitalicio no sufrirá modificación alguna por las mejoras que experimente la pensión oficial percibida por el trabajador.

c) Para los casos de jubilación a los sesenta y cinco años, la Empresa abonará al trabajador, siempre que lleve como mínimo diez años de servicios consecutivos en la Empresa, una pensión vitalicia que alcance el salario real neto que tenga asignado el trabajador en el momento de su jubilación, en el caso de que la pensión fuera inferior a dicho salario. La cantidad máxima a percibir entre la pensión de jubilación y complemento a cargo de la Empresa será como tope máximo la que corresponda al doble del salario del peón que rija en el momento de causar baja por jubilación. Este vitalicio no sufrirá variación alguna por las mejoras que experimente la pensión oficial percibida por el trabajador.

d) El trabajador que al cumplir la edad de sesenta y cuatro o sesenta y cinco años cese en la Empresa para jubilarse, y lleve diez años consecutivos de servicios en la misma, percibirá un premio a la jubilación que consistirá en 75.000 pesetas. Este premio se incrementará en 1.500 pesetas por año de servicio.

e) Los premios de jubilación se extenderán a los trabajadores que, cumpliendo los requisitos, causen baja por incapacidad permanente.

f) Si la jubilación no se produce a los sesenta y cuatro años, según se haya optado por escrito, o a los sesenta y cinco años, se perderán las mejoras contenidas en el artículo 55 y el apartado d) del presente.

Art. 57. *Fondo para préstamos.*—La Empresa concede un fondo para préstamos con una cuantía de 5.000.000 de pesetas. Para la administración de dicho fondo, se crea una Comisión Mixta que actuará con arreglo al reglamento que se adjunta. La cantidad tope para préstamos a cada trabajador será de 75.000 pesetas y su devolución en quince meses. Se adjunta reglamento como anexo 4.

Art. 58. *Ayuda escolar.*—El beneficio de esta ayuda se otorgará a los trabajadores con hijos comprendidos entre los cero y dieciséis años. Para el año 1982 la cantidad asignada es de pesetas 2.750.000. Para el año 1983, esta cantidad se incrementará siguiendo los criterios establecidos en el artículo 46, apartado 1.º

Para los hijos de cero a cuatro años, deberá justificarse documentalmentemente su asistencia a guarderías.

Para su distribución se encargarán una Comisión de tres miembros nombrada por el Comité.

El 50 por 100 de dicha cantidad se distribuirá entre todos los trabajadores beneficiarios, cuyas percepciones durante los años inmediatamente anteriores no hayan superado 1.100.000 pesetas brutas, según declaración efectuada a Hacienda por la Empresa, y el otro 50 por 100 entre los trabajadores beneficiarios sin distinción de salario. Se utilizará la fórmula de reparto establecida para el primer 50 por 100.

La ayuda escolar se extiende a los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquica o físicamente, sin limitación de edad y doblando en estos casos la cuantía de la asignación. El reconocimiento de subnormalidad deberá acreditarse mediante certificado oficial.

El abono de estas cantidades se efectuará en el mes de septiembre.

Art. 72. Horas de asamblea.—Se concede cinco horas de asamblea dentro del horario de trabajo durante la negociación del Convenio Colectivo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Ambas partes se comprometen a partir de un mes desde la firma del Convenio, a iniciar un estudio para regularizar las tablas de sueldos de Convenio para el personal mensual, en lo que concierne a su estructura y distancias entre categorías.

Asimismo en el mismo plazo, se iniciará un estudio para la valoración de puestos de trabajo para el personal empleado.

Este estudio deberá quedar finalizado al término de 1982.

ANEXO 2

Tablas de sueldos brutos a partir del 1 de enero de 1982

Personal mensual

Categorías	Sueldo
Ingeniero	68.947
Perito	66.154
Ayudante Ingeniero	62.161
Ayudante Técnico Sanitario	54.339
Técnico de Taller:	
Jefe de Taller	60.846
Maestro de Taller	56.493
Maestro segundo	55.154
Encargado	54.339
Capataz Peones	51.264
Técnicos de Oficina:	
Delineante Proyectista	58.572
Delineante primera	56.085
Delineante segunda	53.825
Calculador	51.468
Archivero	53.825
Oficina Organización Trabajo:	
Jefe primera Organización	58.572
Jefe segunda Organización	57.725
Técnico primera Organización	56.085
Técnico segunda Organización	53.825
Auxiliar Organización	53.114
Administrativos:	
Jefe primera	60.846
Jefe segunda	57.725
Oficial primera	56.085
Oficial segunda	53.825
Auxiliar	52.299
Aspirante de dieciséis años	36.273
Aspirante de diecisiete años	40.869
S. balternos:	
Listero	52.299
Almacenero	51.468
Chófer de camión	53.825
Chófer de turismo	53.114
Vigilante	51.264
Ordenanza	51.264
Portero	51.264
Enfermero	51.264

ANEXO 3

Tablas de salarios y primas a partir del 1 de enero de 1983
(Todos los conceptos se entienden brutos)

Salario: semanales

Categorías	Pesetas
Peón	11.874
Especialista	11.248
Oficial tercera	12.060
Oficial segunda	12.258
Oficial primera	12.621
Jefe de Equipo	13.031

Primas

Categorías	Hora prima
Semanales:	
Peón	201
Especialista	208
Oficial tercera	220
Oficial segunda	241
Oficial primera	280
Jefe de Equipo	286
Mensuales:	
Portero, Vigilante, Ordenanza y Archivero	205
Auxiliar de Organización, Auxiliar Administrativo, Calculador	220
Técnico de Organización segunda, Delineante segunda, Oficial Administrativo segunda, Chófer	250
Técnico de Organización primera, Delineante primera, Oficial Administrativo primera	280
Encargado	293
Maestr. segunda, Jefe de organización primera y segunda Delineante Proyectista, Jefe Administrativo segunda	310
Maestro Taller	324
Jefe Administrativo primera, Peritos y asimilados.	330

Personal mensual

Categorías	Sueldos anuales
Ingeniero	965.258
Perito	928.156
Ayudante Ingeniero	870.254
Ayudante Técnico sanitario	760.746
Técnico de Taller:	
Jefe de Taller	851.844
Maestro de Taller	790.902
Maestro segundo	772.156
Encargado	760.746
Capataz Peones	717.696
Técnicos de Oficina:	
Delineante Proyectista	820.008
Delineante primera	785.190
Delineante segunda	753.550
Calculador	720.552
Archivero	753.550
Oficina Organización Trabajo:	
Jefe primera Organización	820.008
Jefe segunda Organización	808.150
Técnico primera Organización	785.190
Técnico segunda Organización	753.550
Auxiliar Organización	743.596
Administrativos:	
Jefe primera	851.844
Jefe segunda	808.150
Oficial primera	785.190
Oficial segunda	753.550
Auxiliar	732.186
Aspirante de dieciséis años	507.822
Aspirante de diecisiete años	572.166
Subalternos:	
Listero	732.186
Almacenero	720.552
Chófer de camión	753.550
Chófer de turismo	743.596
Vigilante	717.696
Ordenanza	717.696
Portero	717.696
Enfermero	717.696

Personal semanal

Categorías	Salarios anuales
Peón	719.208
Especialista	723.690
Oficial tercera	730.474
Oficial segunda	742.467
Oficial primera	764.454
Jefe de Equipo	789.288