

## ANEXO NUMERO 5

Antigüedad. Año 1981

Personal administrativo y subalternos

Categorías	Valor trienio mensual
Jefe de Sección de 1.ª	1.753
Jefe de Sección de 2.ª	1.753
Jefe de Negociado	1.530
Oficial 1.ª administrativo	1.341
Oficial 2.ª administrativo	1.341
Auxiliar	1.127
Telefonista	1.127
Aspirante de 17 años	689
Ordenanza	1.127
Sereno	1.127
Encargado Muelle	1.408
Encargado Taller	1.408
Oficial 1.ª Taller	1.315
Oficial 2.ª Taller	1.127
Conductor	1.315
Mecánico	1.315
Manipulante de 1.ª	1.315
Manipulante de 2.ª	1.315
Almacenero	1.315
Mozo	1.127
Peón	1.127

12354

RESOLUCION de 11 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Brown Boveri de España, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Brown Boveri de España, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de mayo de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 23 de abril de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

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, 11 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

## CAPITULO PRIMERO

Art. 1.º *Disposición general.*—El presente Convenio se concerta entre la Empresa «Brown Boveri de España, S. A.», representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo de la Dirección General de la misma.

Y por los trabajadores, representados por la Comisión Negociadora designada por el Comité de Empresa.

## CAPITULO II

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio se extiende a todos los Centros de trabajo que la Empresa «Brown Boveri de España» tiene en la actualidad, o que puedan crearse durante la vigencia.

Art. 3.º *Objeto.*—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Brown Boveri de España, S. A.» y los trabajadores en su ámbito personal.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a la totalidad del personal de sus Centros de trabajo, cualquiera que sea su situación territorial.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 1981 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981, 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 de treinta días antes del vencimiento del plazo de

vigencia, en la forma reglamentaria, así como a la autoridad laboral competente.

Art. 7.º *Compensación y absorción.* Las condiciones pactadas en este Convenio y las mejoras acordadas en pactos o Convenios anteriores, se respetarán y no quedarán absorbidas.

Las modificaciones legales futuras que supongan variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente sumados y considerados, superan el nivel total de éstos. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

No obstante la norma general, se respetarán las condiciones «ad personam».

## CAPITULO III

Art. 8.º *Comisión de vigilancia.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia en el plazo de quince días, a partir de su entrada en vigor.

Art. 9.º *Composición de la Comisión.*—La Comisión Paritaria se compondrá de seis Vocales, tres en representación de la Empresa y tres en representación de los trabajadores, nombrados entre los miembros de la Comisión Deliberadora del Convenio. Actuará de Secretario de la misma el que lo sea del Comité de Empresa del Centro con mayor censo laboral, quien asistirá a las reuniones con voz pero sin voto.

Art. 10. *Reuniones.*—Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera. La convocatoria será cursada por el Secretario de la Comisión, indicando los temas a tratar. La Comisión se reunirá en un plazo máximo de setenta y dos horas.

El domicilio de la Comisión será el de la razón social actual de la Empresa, sita en la plaza Francesc Macià, 10, de Barcelona, pero las reuniones se celebrarán donde fije la Comisión de mutuo acuerdo.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando copia a la Empresa y a los representantes de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de dos tercios. En caso de desacuerdo se recurrirá al arbitraje de la autoridad laboral competente.

## CAPITULO IV

## Organización del trabajo

Art. 11. *Competencia.*—La facultad y la responsabilidad de organizar el trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa, quien responderá de su uso ante el Consejo de Administración y el Estado.

Art. 12. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*—Son facultades de la Dirección de la Empresa:

a) La valoración de los puestos de trabajo, previo informe a la Comisión Paritaria.

b) La exigencia de los rendimientos normales establecidos en el presente Convenio y, en su defecto, de los que tienen vigencia general y se hallan aceptados y reconocidos por la OIT.

c) La determinación del sistema encaminado a obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles, según se estime más aconsejable por las necesidades generales de la Empresa o las específicas de determinado Departamento, Sección, Subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos parcialmente en una Sección o Secciones cuando las circunstancias lo aconsejen, siempre y cuando dicho régimen se extienda a los trabajadores de otras Secciones que, como consecuencia de las medidas adoptadas, se vean obligados a trabajar a rendimientos superiores.

d) La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador en orden a la obtención del rendimiento hasta el límite óptimo, con sujeción a las normas básicas de la organización científica del trabajo.

e) La fijación de los índices de desperdicios y de calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación.

f) La exigencia de una vigilancia, atención y diligencia de la maquinaria y utillaje encomendado al trabajador.

g) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando en todo caso el nivel profesional y concediendo el necesario período de adaptación.

h) La realización durante el o los períodos de organización del trabajo, con carácter provisional de la modificación de los métodos de trabajo, tarifas y distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones y utillaje que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

i) La regulación de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, proceso de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través del Comité de Empresa, hasta que emita la resolución firme la autoridad competente, a cuyas resultas se estará a todos los efectos.

Art. 13. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*—Son obligaciones de la Dirección de la Empresa:

- a) Poner en conocimiento del Comité de Empresa cualquier propósito de organizar o modificar la organización de trabajo, con quince días de antelación a toda actuación.
- b) Limitar hasta un máximo de noventa días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere a Departamentos, Secciones o Subsecciones determinados.
- c) Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado del Comité de Empresa.
- d) Presentar ante la Delegación Provincial de Trabajo, en caso de dictamen de conformidad emitido por el Comité en plazo no superior a diez días laborables, los estudios técnicos y las tarifas aplicables, a los efectos pertinentes.
- e) Efectuar análoga presentación en los casos de dictamen desfavorable que no motive la oportuna rectificación, en análogo plazo que se señala en el apartado anterior, adicionando Memoria razonada de la Empresa, junto con el informe del Comité para que la autoridad laboral decida.
- f) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas aprobadas.
- g) Establecer y redactar la fórmula para los cálculos del salario, en forma clara y sencilla, para que los trabajadores puedan comprenderla, cualquiera que sea la medida que se emplee para valorar los rendimientos, ya sea a base de cronometraje, muestreo, méritos, etc.
- h) Procurar, en los cambios considerados anteriormente, cuando de turnos se trate, obtener la conformidad del trabajador o trabajadores afectados y en caso negativo solicitar, de forma razonada, la oportuna autorización de la autoridad laboral competente.
- i) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador, encaminada a mejorar y perfeccionar la organización del trabajo, transmitiéndolo a la Dirección de la Empresa por vía jerárquica.

Art. 14. *Medidas de rendimiento.*—La determinación y establecimiento de los sistemas y métodos de productividad es facultad de la Empresa, sometiéndose siempre a las normas vigentes en la materia.

Art. 15. *Formas de medir el rendimiento.*—La medida del rendimiento podrá hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:

- a) Cronometraje.
- b) Muestreo.
- c) Valoración de méritos.
- d) Mixto, a base de combinar el muestreo y cronometraje con la valoración de méritos.
- e) Tiempos predeterminados.
- f) Tablas de tiempos y fórmulas de tiempos.
- g) Cualquier sistema racional normalmente aceptado como tal.

Art. 16. *Determinación de tiempos de ejecución por cronometraje.*—La determinación de los tiempos concedidos comprende:

- a) Cronometraje en taller, tomando los tiempos de ejecución de cada elemento de operación de un trabajo y la actividad correspondiente.
- b) Obtención de los tiempos normales, por promedio de los valores obtenidos, después de corregirlos según la actividad observada.
- c) Determinación del tiempo concedido o cantidad de trabajo para cada elemento de operación, incrementando al tiempo normal el coeficiente de recuperación que comprende el porcentaje de tiempo necesario para atender las necesidades personales y recuperación de la fatiga.
- d) Obtención de tiempo total concedido por piezas, operación o montaje.

De la misma manera se obtiene el tiempo a conceder por preparación de tareas, que se abonará cada vez que se inicia la misma.

Art. 17. *Tablas de valores.*—Como resultado de los cronometrajes, existirán tablas de valores para las diferentes operaciones y de esta forma se hace innecesario posteriormente el cronometraje de cada trabajo. Con estas tablas el personal Técnico de Organización puede determinar con la suficiente exactitud el valor a conceder en la mayoría de los casos. Cuando surja un trabajo del que no se tienen datos, se indicará en el documento de trabajo «a cronometrar» para que el taller advierta al cronometrador antes de ejecutarlo.

Art. 18. *Unidad de tiempo.*—Se puede adoptar como unidad de medida de tiempo la diezmilésima o centésima de hora, la centésima de minuto o cualquier otra de las normalmente en uso. Según la unidad de tiempo de tabla adoptada se llegará a distintas unidades de cantidad de trabajo, por ejemplo: Hombre-hora, punto, etc.

Art. 19. *Rendimiento normal.*—Se considera como rendimiento normal el 100. Oficina Internacional de Trabajo y sus equivalentes, según otros sistemas de medición del rendimiento admisibles.

Art. 20. *Revisión de tiempos.*—Podrá procederse a su revisión por las siguientes causas:

- a) Por mejora o cambio en los métodos de fabricación o modificación en las instalaciones o en los planos de proyecto.
- b) Por error de cálculo o apreciación al establecerlo, tanto si es aritmético como de señalamiento de tiempos.
- c) Por aumento o reducción del equipo de trabajo existente o por modificación de las condiciones de trabajo o de abastecimiento de materiales, siempre que estos suponga reducción, aumento o modificación de condiciones y sea efectuado con posterioridad a la implantación del sistema.

Art. 21. *Tiempos improductivos de paro.*—La clasificación de los tiempos de paro queda establecida de la siguiente forma, de acuerdo con las interrupciones originales que las motiven:

- El 604 - Espera instrucción.
- EM 605 - Espera material.
- EU 606 - Espera útil.
- EG 607 - Espera grúa.
- FT 608 - Falta de trabajo.
- IP 609 - Instrucción personal.
- AM 610 - Avería máquina.
- CE 611 - Corte electricidad.
- LL 612 - Limpieza.
- TA 613 - Trabajos auxiliares.
- CC 614 - Control calidad.
- PL 615 - Paro laboral.
- IA 616 - Interrupción autorizada.
- BO 617 - Botiquín (asistencia).
- CR 618 - Consultas y reuniones en fábrica.
- CE 619 - Consultas y reuniones en el exterior.

La Dirección de la Empresa establecerá los medios para el debido control de los paros, mediante sistemas mecánicos o personales.

Art. 22. *Control de trabajo.*—Es preceptiva la anotación en los boletos o libretas de control de trabajo de la totalidad de las incidencias ocurridas en la jornada, y muy especialmente los tiempos improductivos y sus causas, según los apartados y números antes reseñados, independientemente de la labor que en dichos tiempos se le encomiende al trabajador. El falseamiento de estas anotaciones se considerará como fraude, motivando una falta muy grave.

Art. 23. *Trabajos no controlados.*—La Empresa dedicará el máximo esfuerzo para que todos los trabajadores tengan el tiempo concedido antes de iniciar el trabajo. Sin embargo, para los casos que ello no fuera posible, las horas no controladas se liquidarán a rendimiento equivalente al normal, incrementando un 10 por 100, si en el mes anterior el trabajador obtuvo un promedio de rendimiento no inferior al normal.

Asimismo se liquidarán de idéntica forma las interrupciones involuntarias especificadas en los códigos 604, 605, 606, 607, 608, 610, 612, 613 y 614 del artículo 21.

Art. 24. *Calidad y desperdicio.*—La Empresa fijará los límites de tolerancia para la calidad exigida en la fabricación y para el desperdicio admisible de material. En las fórmulas de pago se tendrán en cuenta ambos factores para premiar o penalizar económicamente a los trabajadores, en función de las desviaciones que se produzcan respecto a los previsibles límites, sometiendo cualquier discrepancia al Comité de Empresa y en caso de no alcanzar acuerdo a la autoridad laboral competente.

## CAPÍTULO V

### Jornada y descanso

Art. 25. *Jornada anual.*—La jornada laboral se establecerá en función de 1.895 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, entendiéndose en todo caso a la jornada máxima legal.

Art. 26. *Horarios.*—En el menor plazo posible, tras la firma del Convenio se optará entre las propuestas de calendario, aprobadas conjuntamente en cada Centro de trabajo por la Dirección y los representantes de los trabajadores. El calendario oficial en cada Centro de trabajo será el que mayor número de votos obtenga, entre la plantilla del Centro.

Art. 27. *Días opcionales de vacaciones.*—Una vez confeccionado el calendario laboral, cada trabajador, en el plazo de un mes, comunicará a la Empresa la fecha en que desea disfrutar dos de los cuatro días opcionales de vacaciones. Los otros dos serán fijados por la Empresa al confeccionarse el calendario laboral, utilizándose para completar semana de vacaciones, hacer puentes o completar vacaciones de Navidad. Si en un plazo de quince días, la Empresa no ha contestado, la propuesta se considerará aceptada. No obstante se garantizará el servicio indispensable en cada Sección. Para el disfrute de los días opcionales se tendrá preferencia por orden de antigüedad en la Sección. Las fechas elegidas podrán ser modificadas en caso de necesidad demostrada.

Art. 28. *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. 29. Jornada anual en régimen de turnos.**—Para el personal que trabaje en régimen de turnos su jornada anual será de 1.895 horas, comprendiendo en las mismas el derecho a disfrutar un descanso de treinta minutos diarios.

Durante 1981 el descanso se disfrutará teniendo en cuenta el contenido del artículo 49, apartado b) del presente Convenio.

**Art. 30. 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.

Esa 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. 31. Vacaciones.**—El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica es:

a) Los días comprendidos entre Jueves y Sábado Santo, ambos inclusive.

b) Veinte días laborables, teniendo la consideración de laborables los sábados no festivos.

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

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

e) 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 fábrica Sabadell.

f) El disfrute de las vacaciones señaladas en los apartados a), b) y c), 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.

g) 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.

h) 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. 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.

## CAPITULO VI

### Régimen de personal

**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 Informática, asimilado a Ingeniero Superior.  
 Técnico de Sistemas, asimilado a Ingeniero Superior o Medio.  
 Analista Funcional, asimilado a Jefe primera Organización.  
 Analista Orgánico, asimilado a Jefe segunda Organización.  
 Programador de sistemas, asimilado a Jefe segunda Organización.

Programador, asimilado a Técnico primero Organización.  
 Jefe Explotación, asimilado a Jefe segunda administrativo.

Operador, asimilado a Jefe primera administrativo.  
 Monitora, asimilado a Oficial primera administrativo.  
 Perforista-Verificadora, asimilado a Oficial segunda administrativo.

Perforista, asimilado a Oficial segunda administrativo o Auxiliar administrativo.

Recepcionista Control Doc., asimilado a Auxiliar administrativo.

**Art. 34. Ingresos.**—Las admisiones de personal se realizarán de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre el particular en cada momento.

La Empresa procurará que los trabajadores de nuevo ingreso ocupen las categorías más bajas.

**Art. 35. Períodos de prueba.**—Todos los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, variables según la índole de los puestos a cubrir, y que no podrán exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados que será de quince días laborables.

El período de prueba se considera de trabajo efectivo, descontándose del mismo cualquier posible permiso o ausencia por enfermedad.

**Art. 36. Ascensos.**—Anualmente la Comisión Paritaria creada al efecto, establecerá propuestas de ascensos que oír a la Dirección de la Empresa.

El ascenso de todos los trabajadores que no tengan misiones de mando, se producirá únicamente por capacitación y, en igualdad de condiciones, prevalecerá la antigüedad en la Empresa.

Quedan exceptuados los trabajadores con mando; éstos ascenderán por libre designación de la Dirección.

Una vez promocionado el trabajador y antes de ser confirmado con carácter definitivo en su nuevo puesto, tendrá que pasar satisfactoriamente un período de prueba de tres meses. Si se produce la confirmación del nombramiento se hará con carácter retroactivo a la fecha del ascenso e implicará el cambio del salario de calificación y, en su caso, de categoría profesional.

**Art. 37. Régimen administrativo de ascensos.**—En el momento que exista plaza por producirse la vacante o ampliarse la plantilla, la Empresa publicará en el tablón de anuncios del Taller, Departamento, Sección o dependencia afectada, el procedente anuncio y el señalamiento de tiempo para optar a la vacante anunciada.

**Art. 38. Movilidad funcional.**—La movilidad funcional en el seno de cada Centro de trabajo, que se tendrá que efectuar sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Cuando se destine a un trabajador a un puesto de superior categoría se estará a lo establecido en la normativa vigente.

**Art. 39. Movilidad geográfica.**—Los trabajadores, salvo los contratados para prestar sus servicios en trabajos móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto del que ha sido contratado y que exija cambio de residencia, a no ser que exista razones técnicas organizativas o productivas que lo justifiquen y de acuerdo con el trabajador o con la autorización de la autoridad laboral previo expediente administrativo tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos igual a dos mensualidades más los gastos propios y de su familia y la diferencia de alquiler de vivienda, o a extinguir su contrato mediante una indemnización que será igual a la señalada por extinción de contrato por causas tecnológicas o económicas.

Por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad de la Empresa, ésta podrá desplazar temporalmente a su personal, hasta el límite de un año, a población distinta de su residencia habitual, abonando los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales días los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Tendrán plena vigencia las resoluciones de las Delegaciones Provinciales de Trabajo, así como los acuerdos anexos referentes a los traslados efectuados anteriormente.

**Art. 40. Traslado de Centros de trabajo.**—En el caso de que la Empresa trasladara un Centro de trabajo o Departamento a término municipal distinto, previa aprobación del oportuno expediente administrativo que regula el ordenamiento vigente, preavisará a los trabajadores afectados por el traslado con un año de antelación, advirtiéndoles del nuevo lugar en que se ubique el Centro de trabajo, a los fines de que los interesados, dentro de un plazo máximo de seis meses, manifiesten su decisión respecto a continuar en la Empresa o rescindir sus contratos al cumplirse el año de preaviso.

El plazo de preaviso de un año, se dará cuando el traslado suponga cambio de residencia habitual.

**Art. 41. Permisos y excedencias.**—Se considerará permiso el período de tiempo inferior a un año, siendo su concesión potestativa de la Empresa.

Las excedencias siempre serán superiores a un año y se regirán por lo que estipula la legislación vigente.

Art. 42. *Licencias*.—La Empresa vendrá obligada a conceder a sus trabajadores las licencias retribuidas a salario real, que soliciten por los motivos y durante los períodos siguientes:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, la licencia será de cuatro días.

b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, abuelos, hermanos, hijos y cónyuge, así como por nacimiento de hijos. En caso de tener que realizar un desplazamiento por tal motivo la licencia será de cuatro días.

c) Quince días naturales por matrimonio.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de hijos o hermanos.

f) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, que resulte justificado documentalente.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del Seguro de Enfermedad, hasta el límite previsto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo.

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el período de un mes, salvo salidas fuera de la provincia, que será justificada por la autoridad que convoque. En los supuestos previstos en este apartado percibirán la totalidad de sus emolumentos.

En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederá permisos por el tiempo que sea preciso, en los conceptos de los apartados precedentes a), b), e) y f), sin percibo de haberes incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

i) Las trabajadoras con lactancia, con un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 43. *Ausencia por cumplimiento del Servicio Militar*.—El trabajador que se incorpore a filas con carácter oficial o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, tendrá reservado su puesto de trabajo durante el tiempo en que permanezca cumpliendo el Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

A personal en Servicio Militar al que se le conceda un permiso superior a una semana o que sus obligaciones militares le permitan trabajar como mínimo la mitad de la jornada laboral, y siempre que coincida este período de trabajo con el horario normal del servicio de la Empresa al que esté adscrito, se le admitirá al trabajo y sus haberes se abonarán al tiempo trabajado.

Durante el tiempo de su permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias señaladas en el presente Convenio.

El trabajador fijo que ocupe la vacante temporal de un compañero en Servicio Militar, al regreso de éste volverá a su antiguo puesto en la Empresa.

Si la sustitución hubiere sido efectuada por un trabajador ajeno a la Empresa, en el momento de retorno del fijo se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

La no reincorporación del trabajador fijo en Servicio Militar, dentro del plazo de reserva de su puesto, dará lugar a la extinción de su contrato de trabajo.

Art. 44. *Ceses*.—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrá obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros: Quince días.

b) Subalternos: Quince días.

c) Administrativos: Un mes.

d) Jefes o personal titulado: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario día, por cada uno de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio

plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Art. 45. *Personal de capacidad disminuida*.—La Empresa acogerá, si es posible, al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias antes de su jubilación, retiro, etc., destinándoles a trabajos adecuados a sus condiciones.

El personal acogido a esta situación no excederá al 5 por 100 del total de trabajadores de la Empresa.

En forma compatible con las disposiciones vigentes, la Empresa procurará proveer las plazas de Portero, Guarda Jurado, Ordenanza y Vigilante con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su profesión con el rendimiento normal.

A falta de personal comprendido en el párrafo anterior, la Empresa procurará proveer dichas plazas con el incapacitado total para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida a su servicio y, el salario que deberá percibir, será el del nuevo puesto de trabajo asignado.

La determinación sobre posibilidades de asignación del nuevo puesto de trabajo, será de competencia de la Dirección de la Empresa.

## CAPITULO VII

### Régimen retributivo

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, incentivo y antigüedad que individualmente tenga 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 de salario semanal, para el personal operario que figuran en los anexos 2 y 3 de este Convenio.

2.º *CPC e incentivo*.—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).

4.º *Salario real*.—Se entenderá el actual según Convenio, más la antigüedad, CPC e incentivos 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 los conceptos de CPC e incentivos, no se absorberán por las mejoras que se pacten.

Art. 47. *Antigüedad*.—El plus de antigüedad se abonará por trienios vencidos y su cuantía será del 5 por 100 por trienio, regularizándose según el salario mínimo interprofesional. Este plus no será absorbible.

El abono de trienios, empezó a devengarse a partir de 1 de enero de 1977, rigiéndose por quinquenios vencidos hasta la mencionada fecha, sin límite de los mismos y contando el tiempo de aprendizaje o aspirantazgo.

Art. 48. *Pluses*:

a) Los pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, se abonarán con arreglo a la legislación vigente, considerando como sueldo base las tablas de convenio que se acompaña como anexo 3.

b) El plus de nocturnidad se aplicará según la legislación vigente, con la sola excepción de que el porcentaje de bonificación será del 30 por 100.

Art. 49. *Trabajo a turnos. Pluses*.

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

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

— Absorción de personal de otro Servicio por falta de trabajo de aquél.

— Insuficiencias 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 13.000 pesetas brutas, disfrutando durante 1981, de una pausa de veinte minutos diarios y percibiendo como compensación, por los otros diez minutos que trabajará, la cantidad antes citada.

El suplemento económico para el personal que realice turnos a partir del 1 de enero de 1981, se establece en las siguientes cuantías:

- Primer turno: 13,50 pesetas por hora.
- Segundo turno: 32 pesetas por hora.
- Tercer turno: 45 pesetas por hora.

c) Los turnos se clasificarán en:

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

d) Horarios.—Base de 1.895 horas incluyendo pausa de veinte minutos.

- Régimen de dos turnos: Primer turno y segundo turno.
- Régimen de tres turnos: Primer turno, segundo turno y tercer turno.

Estos horarios se establecerán según calendario aprobado para el año 1981.

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 realizado entre trabajadoras 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 1981.

Art. 50. *Horas extraordinarias. Retribución.*—Los complementos por horas extraordinarias, se abonarán conforme a lo señalado por la legislación vigente.

Las horas normales de trabajo perdidas en una jornada se compensarán por horas extras que se realicen en la propia jornada, pero no de otras distintas.

Art. 51. *Trabajo de superior categoría.*—Cuando por razones de necesidad del trabajo y durante período no superior a cuatro meses, determinado trabajador o trabajadores deban realizar trabajos de categoría superior, percibirán durante su actuación los emolumentos correspondientes a la superior categoría y puesto de trabajo. Finalizado el plazo se reincorporarán a su categoría habitual preveyéndose la vacante o vacantes según regulan los artículos que tratan de los ascensos.

Si la sustitución se debe a situaciones de enfermedad, accidentes, Servicio Militar, o licencias de otros trabajadores, el plazo de sustitución se subordinará a la temporalidad de la causa.

Art. 52. *Subsidios de enfermedad y accidente.*—El subsidio de enfermedad se abonará con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente. No obstante se abonará el 100 por 100 de las bases de cotización en caso de hospitalización y mientras dure ésta, según justificante a aportar.

Los subsidios para accidente se abonarán a los trabajadores que se hallen en esta situación, mientras no presenten el parte de alta o se formule su incapacidad permanente.

El importe de dicho subsidio será el salario real que le corresponda por su puesto de trabajo, más el 75 por 100 de las horas extras, primas e incentivos que hubieran justificado en los treinta días anteriores a su baja. En la situación de baja por maternidad, la Empresa abonará un suplemento del 10 por 100 de las bases de cotización por las que se abona el correspondiente subsidio.

Art. 53. *Gratificaciones reglamentarias y abono de vacaciones.*—Se abonarán dos gratificaciones reglamentarias, una en el mes de diciembre, antes del día 21, y otra con las liquidaciones del mes de junio. 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 o incentivos pagados individualmente en el trimestre natural anterior.

Art. 54. *Dietas y viajes.*—Todos los trabajadores que por necesidades de viaje tengan que ausentarse de su puesto de trabajo, recibirán de la Empresa la compensación de gastos, con arreglo a las normas de viaje vigentes de fecha 15 de octubre de 1980, que obran en poder de la Comisión de Vigilancia del Convenio.

Para el personal de Montaje se revisarán los importes de las dietas semestralmente, de acuerdo con el índice de precios al consumo, pero tomando siempre como base la cantidad inicial al principio de año.

Dieta personal trasladado. Idem que anterior.

## CAPITULO VIII

### Régimen social

Art. 55. *Reducción de jornada.*—Se mantiene durante los dos años anteriores a la jubilación el beneficio de la reducción de jornada de 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, acogiénose al compromiso de la Empresa de abonar la cotización correspondiente para que su pensión alcance el 100 por 100 de su derecho a los sesenta y cinco años.

Art. 56. *Jubilaciones:*

a) La jubilación será voluntaria a los sesenta y cuatro años, bien a petición del trabajador o a propuesta de la Empresa, aceptada por aquél, la Empresa abonará las cotizaciones correspondientes para que el trabajador se jubile con el 100 por 100 de la pensión que le corresponda si se jubila a los sesenta y cinco años. Al trabajador que se jubile con el 100 por 100 de las prestaciones correspondientes, la Empresa le abonará una pensión vitalicia hasta igualar su salario real, en el momento de su jubilación, siempre que lleve veinticinco años de servicio en la misma. La cantidad máxima a percibir entre pensión de jubilación y complemento a cargo de la Empresa, será igual al doble del salario del Convenio de la Empresa del Peón en el momento de causar baja por jubilación.

b) El trabajador que al cumplir la edad de sesenta y cinco años cese en la Empresa para jubilarse, o se acolla a lo dispuesto en el párrafo anterior y lleve quince años consecutivos de servicio en la misma, percibirá un premio a la jubilación que consistirá en 50.000 pesetas. Este premio se incrementará en 1.000 pesetas, por año de servicio.

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

d) Si la jubilación no se produce a los sesenta y cinco años, o voluntaria a los sesenta y cuatro, se perderán las mejoras contenidas en el artículo 55 y el apartado b) del presente.

Art. 57. *Fondo para préstamos.*—La Empresa concede un fondo para préstamos con una cuantía de 4.000.000 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 préstamo a cada trabajador será de 75.000 pesetas y su devolución en doce meses.

Art. 58. *Ayuda escolar.*—El beneficio de esta ayuda, se otorgará a los trabajadores con hijos con edades comprendidas entre los cuatro y dieciséis años. Para el año 1981, la cantidad asignada de 2.500.000 pesetas, para su distribución se encargará una Comisión de tres miembros nombrada por el Comité de Empresa.

El 50 por 100 de dicha cantidad se distribuirá entre todos los trabajadores beneficiarios, cuyas percepciones durante 1980 no hayan superado 1.000.000 de pesetas brutas, según la declaración efectuada a Hacienda por la Empresa, y el otro 50 por 100 entre los trabajadores beneficiarios sin distinción de salario. Se actualizará la fórmula de reparto del 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. 59. *Ayuda estudios oficiales.*—Se crea una ayuda para estudios oficiales, relacionados con los intereses de la Empresa, de 500.000 pesetas, a repartir por una Comisión paritaria. Se fija una cantidad orientativa máxima de 20.000 pesetas por alumno y curso.

En el plazo de un mes a la firma del Convenio se confeccionará por la Comisión Paritaria creada a su efecto un reglamento de estudios oficiales en el que se incluirán los estudios correspondientes a Formación Profesional, BUP y COU, sin derecho a reducción de jornada.

Si los horarios de clases no fueran compatibles, se admite una flexibilidad de hasta treinta y cinco horas semanales con integridad de salario.

No se autorizará ninguna asignación sin antes haber confeccionado un reglamento, lo que se efectuará antes del 31 de marzo de 1976.



Las especialidades a otorgar dicha ayuda, son las siguientes:

	Número máximo de alumnos
Ingeniero Superior ... ..	5
Ingeniero Telecomunicación ... ..	1
Ciencias Económicas y Empresariales ... ..	6
Licenciado Ciencias Físicas ... ..	2
Licenciado Ciencias Químicas ... ..	1
Licenciado Ciencias Matemáticas ... ..	1
Ingeniero Técnico ... ..	17
Arquitecto Técnico ... ..	2
Graduado Social ... ..	2
Auxiliar Técnico Sanitario, A.T.S. ... ..	1
Sociología Industrial/Psicología/Medicina ... ..	2

Art. 60. *Personal de montaje*.—Se concede al personal de montaje al exterior que alcance cuarenta y cinco años de edad y un mínimo de diez años de servicio en montaje, la opción de obtener otro puesto fijo en su Centro de trabajo u otro adecuado a su capacidad y formación laboral y siempre que los niveles de ocupación para su especialidad lo permitan, manteniendo las condiciones económicas y categoría laboral. Cuando por ello deba producirse algún traslado de residencia, la Empresa sólo abonará los importes de traslado de familiares y enseres, no haciéndose cargo de ningún otro gasto ni de indemnización alguna.

Art. 61. *Seguros de viaje*.—A todo el personal de la Empresa, cuando deba desplazarse por motivos de trabajo, se le incluirá en la póliza especial de seguro de accidentes.

Art. 62. *Servicio médico*.—Según lo reglamentado, la Empresa tiene a todos sus trabajadores incluidos en el régimen de Seguridad Social.

El Centro de trabajo de Sabadell para las contingencias de accidentes, dispone de la debida autorización para autoaseguro en el periodo de incapacidad temporal. Se dispone de servicio médico y de las instalaciones sanitarias adecuadas para primeras y sucesivas curas en casos de accidentes leves. Para casos de accidentes que lo requieran, se dispone de un traumatólogo y de un oculista.

En casos de incapacidad permanentes y muerte, la Empresa tiene suscrita la correspondiente póliza en una Compañía aseguradora.

Las instalaciones sanitarias se completan con un aparato de rayos X y el material necesario para las revisiones anuales de todo el personal de plantilla.

Art. 63. *Escuela de aprendices*.—La formación de aprendices tiene una especial importancia para la Empresa.

Cada año, cuando las necesidades lo exijan, se hará la correspondiente convocatoria de oposición para cubrir las vacantes que se determine.

Los planes de estudios, disciplina y organización de la Escuela de Aprendices, quedan reflejados en el Reglamento de la Escuela de Aprendices que expresamente se ha confeccionado.

Con el fin de fomentar la aplicación práctica y escolar de los aprendices y para asegurar su mejor aprovechamiento, se vinculan los efectos de una y otra materia que se tutela con el siguiente régimen de premios y sanciones:

a) Los aprendices que demuestren su aprovechamiento de las enseñanzas teórico-prácticas del Centro Escolar y de Taller, percibirán un premio económico de carácter mensual, totalmente excluido de tributación y no incluido en gratificaciones, de importe 600, 750 y 900 pesetas, según se trate de aprendices de primer año, de segundo año o de tercer año.

b) La repetida falta de asistencia injustificada que se produzca en un mes, o dos o más faltas de puntualidad, o grave indisciplina que motive la amonestación especial de los Profesores o Encargados, en el mismo periodo, dará lugar a la pérdida del premio de aprovechamiento durante el mes siguiente, tanto si las faltas se producen en el Centro Escolar como en el Taller.

Análogamente se perderá el premio cuando el aprendiz obtenga en el Centro Escolar calificaciones inferiores a «aprobado» en dos o más asignaturas.

Los aprendices llamados aspirantes en su 4.º año, ocuparán plaza de Oficial 3.º cuando exista vacante, y en otro caso se hallarán en la situación que se regula en el Reglamento de la Escuela de Aprendices al tratar dicha materia.

Los especialistas se hallarán en el mismo supuesto que se acaba de considerar, en cuanto se refiere a su situación expectante, continuando en su categoría anterior de Peón ordinario si no existiere plaza vacante de la especialidad.

La Empresa se compromete a regularizar la formación profesional de aprendices para el curso 1979-1980.

Art. 64. *Aplicación del Convenio Provincial del Metal de Barcelona*.—La Empresa acepta la aplicación del Convenio Provincial, desde la fecha en que aquél se pacte, sin retroactividad

alguna, en aquellos extremos que sin afectar a retribuciones salariales, se relacionen con vacaciones, ayuda escolar, ayuda formación profesional y ayuda minusválidos.

Art. 65. *Ropa de trabajo*.—La Empresa dotará de ropa adecuada a todo su personal, dos veces al año, e igualmente de los medios apropiados de seguridad e higiene.

Art. 66. *Economato. Principio general*.—La Empresa está adscrita al economato «Palet» y a la cooperativa «La Sabadellense». Todos los trabajadores que lo deseen pueden asociarse a uno de ellos.

## CAPITULO IX

### Régimen disciplinario

Art. 67. *Faltas y sanciones*.—Se aplicarán según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Una vez decidida la imposición de una sanción por comisión de una falta grave o muy grave, la Dirección informará al Comité de Empresa antes de imponérsela. El Comité tendrá derecho a hacer las preguntas y reparos que estimare convenientes, a la vista de lo cual la Dirección podrá modificar su decisión o mantenerla.

Art. 68. *Anulación de notas desfavorables*.—La anulación de notas desfavorables en los expedientes personales, tendrá lugar a los seis meses, al año y a los dos años según la falta sea leve, grave o muy grave, repectivamente.

## CAPITULO X

### Acción sindical

Art. 69. *Representantes de los trabajadores*.—Se reconocen los derechos y facultades concedidos por las Leyes para los representantes de los trabajadores.

*Bolsa común horas Comité*.—Del total de horas que para dedicarse a sus tareas representativas puedan efectuar la totalidad de los miembros del Comité, se pacta: Que al objeto de facilitar tales tareas a cualquiera de los miembros que por circunstancias especiales lo precisen, podrán utilizar para estos fines hasta sesenta horas al mes con la compensación consiguiente de horas en menos del resto de sus compañeros del Comité de Empresa.

*Local social para el Comité*.—Podrá utilizar la Sala de Juntas. El Comité notificará a la Empresa en lo posible por semanas anticipadas, su programa de reuniones al objeto de que en dicha Sala puedan realizarse otras reuniones.

### Derecho supletorio

Art. 70. *Principio general*.—Se entenderá que tiene carácter de derecho supletorio, respecto a este Convenio, toda norma vigente que regule materias no comprendidas o no consideradas expresamente por el mismo, y de manera especialísima aquellas que se promulgan con posterioridad a la vigencia de este texto.

Art. 71. *Actividades deportivas*.—Se crea un fondo de 750.000 pesetas para actividades deportivas, formándose una Comisión Paritaria para la aplicación de dicho fondo.

Art. 72. *Horas de asamblea*.—Se conceden tres horas de asamblea dentro del horario de trabajo durante la negociación del Convenio Colectivo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

1.º El presente texto refundido se ha realizado teniendo en cuenta el Convenio homologado por la autoridad laboral competente en fecha 1 de junio de 1987, y publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia el 6 de julio de 1987 y demás pactos anexos posteriores, manteniéndose éstos ante posibles omisiones.

2.º *Asesores Seguridad e Higiene*. En la visita a fábrica de Inspectores de Seguridad e Higiene, se acompañarán por dos miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene, en representación de la Empresa y de los trabajadores. La Empresa se compromete en el plazo de un mes a la firma de Convenio a constituir el correspondiente Comité de Seguridad e Higiene.

*Estadillo de accidentes*. El Comité de Seguridad e Higiene enviará al Comité de Empresa el acta mensual de sus reuniones.

## ANEXO 1

### COMUNICACION GENERAL

Número G 77.04 del 22 de febrero de 1977

*Control horarios y ausencias. Horario flexible*

Con la implantación de la modificación de horarios para 1977, cuya distribución se ha efectuado mediante el aviso de fecha 22 de diciembre de 1976, se hace preciso establecer normas para el más eficaz control y cumplimiento por el personal.

La modificación anunciada lleva consigo un cambio sustancial de los horarios que se han venido realizando hasta la fecha, lo que requiere una mayor responsabilidad por parte de mandos y personal.

#### 1. Fichas.

Corresponde a todo el personal de la plantilla el marcar las fichas de reloj.

Las fichas serán individuales, lo que comporta que bajo ningún concepto podrá marcarse la ficha de otra persona.

En el caso de que por equivocación se utilice la ficha de otra persona, inmediatamente se marcará en la misma una segunda vez, para dejar sin efecto el error. La ficha se dejará nuevamente en la casilla correspondiente.

Además, las fichas no se podrán sacar del local donde está colocado el reloj y no se podrá hacer en ellas inscripciones manuales por personas no autorizadas. Estas inscripciones las realizará y visará el Jefe respectivo o sustituto.

#### 2. Periodo flexible (ver anexo 1).

Durante el periodo flexible, se podrán elegir libremente los horarios de entrada, de salida y la pausa de mediodía.

#### 3. Periodo fijo (ver anexo 1).

Es el tiempo en el cual deberá coincidir toda la plantilla en el trabajo, salvo las excepciones mencionadas más abajo.

El personal que realice horario flexible, deberá tener en cuenta que cualquier desfase en las entradas del periodo fijo, se podrá considerar como retraso.

#### 4. Pausas y ausencias.

La pausa mínima de mediodía será de veinte minutos.

Al iniciar y al terminar esta pausa, es necesario fichar. En el caso de olvido, se entenderá como falta de puntualidad y será necesario justificarla con el volante (anexo 2), visado por el Jefe respectivo.

Cada abandono del Centro de trabajo por motivos privados, debe quedar reflejado en la ficha, marcando tanto a la salida como a la entrada.

Distribución: DV, DA, DF, E, G, I, T, DVA, AF, AC, BA, BI, GI, LC, AP.

Las ausencias durante el periodo fijo deberán ser aprobadas por el Jefe del Departamento o sustituto. Estas ausencias se considerarán justificadas solamente existiendo el impreso (anexo 2), debidamente relleno. A este volante se adjuntarán los justificantes exigibles según los casos, tales como bajas de enfermedad o accidente, citaciones, visitas a médicos especialistas del Seguro, etc. Aun cuando se justifiquen las ausencias, serán deducibles de los devengos según su causa, de acuerdo con las incidencias descritas en el anexo 3. De estas incidencias sólo será necesario indicar el código y no la descripción de la misma. Deberá tenerse un especial cuidado en la cumplimentación del impreso, ya que cualquier omisión puede producir una va-

riación de los devengos del personal, sobre todo cuando se efectúe el control de horas mecánicamente.

Tanto las fichas como los justificantes citados, deberán remitirse al Departamento de Personal los lunes o primer día hábil de la semana. No puede admitirse ninguna dilación en el plazo, por las repercusiones inevitables que puede tener en nóminas.

Como tiempo de ausencia se considerará como máximo la diferencia entre las horas teóricas de trabajo diario, especificadas para cada Centro, y las horas efectivas del trabajo del día.

Las ausencias por motivos de trabajo deberán ser notificadas solamente en el caso que no se pueda marcar la ficha, ya sea a la entrada o a la salida.

Se adjunta en anexo 3, la relación de ausencias del trabajo codificada, indicando las que son abonables o deducibles de los devengos del personal.

### COMUNICACION DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA

Número "G 77.05 del 1 de abril de 1977

#### Horario flexible. Cómputo horas

Por la presente, el punto 5 de la comunicación general G 77.04 del 22 de febrero de 1977, queda redactado como sigue:

#### «5. Cómputo horas.

El cómputo de las horas se hará mensualmente. Como saldo se considerará la diferencia entre las horas teóricas mensuales y las horas efectivamente trabajadas (horas de presencia más ausencias justificadas que sean a cargo de la Empresa).

Al finalizar cada mes, se permitirá un saldo máximo de  $\pm 10$  horas. Mensualmente aparecerá en oportunas listas, subdivididas por departamentos, el saldo de todo el personal. Los saldos citados no podrán acumularse de un mes con otro, es decir, que como máximo en el transcurso del año natural, sólo podrá arrastrarse un saldo de  $\pm 10$  horas.

Los saldos positivos acumulados sólo podrán utilizarse para compensarlos dentro de los límites de flexibilización y siempre respetando los tiempos fijos de coincidencia.

Los saldos positivos que sobrepasen las + 10 horas se reducirán sin ninguna compensación, quedando nuevamente establecidos en + 10 horas como tope.

La recuperación de los saldos negativos sólo podrá hacerse dentro de los límites de flexibilización.

Los saldos negativos que sobrepasen las - 10 horas se descontarán de los devengos, previo acuerdo del Jefe de Departamento, quedando pendientes de recuperación la - 10 horas restantes. Las horas positivas del saldo no podrán ser conceptuadas como horas extras. Para éstas seguirán rigiendo las normas actuales. Las horas positivas del saldo no podrán ser utilizadas como días adicionales de vacaciones.

Hasta el 31 de diciembre de cada año, el personal deberá compensar los saldos, quedando los mismos reducidos a cero, de acuerdo con lo que prescribe la legislación vigente.»

Distribución: DV, DF, DA, E, G, I, T, DVA, B, D-D, AF, AK, AC, AP, SG.





ANEXO 2

BROWN BOVERI DE ESPAÑA, S. A.

Justificante ausencias personal

Nombre	Número empleado		Centro				
Fecha ausencia.	Semana.						
	Día.						
Código.							
Hora salida.							
Hora entrada.							
Total ausencia.							
V.º B.º: Jefe.							

Observaciones: .....

.....

.....

Firma interesado,

Código	Concepto	Abonables	
		Si	No
001	Horas extras ... ..	X	
101	Accidentes del trabajo ... ..	X	
102	Accidentes «in itinere» ... ..	X	
103	Accidentes por lesión deportiva ... ..	X	
104	Enfermedad del trabajo ... ..	X	
105	Enfermedad profesional ... ..	X	
106			
107			
108			
109			
201	Enfermedad con baja médica (un año).	X	
202	Enfermedad con baja médica (sucesivas).	X	
203	Enfermedad sin baja ... ..		X
204	Asistencia Dispensario ... ..	X	
205	Visita médica especialista Seg. Soc. ...	X	
206	Visita médica particular ... ..		X
207	Maternidad con baja médica ... ..	X	
208	Visita Médico cabecera (Seguro) ... ..	X	
209			
210			
211			
301	Retrasos ... ..		X
302	Faltas no justificadas ... ..		X
303	Asuntos particulares ... ..		X
304	Asuntos oficiales, militares y sindicales (sin citación) ... ..		X
305	Asuntos oficiales (sin citación) ... ..	X	
306	Asuntos militares (con citación) ... ..	X	
307	Asuntos sindicales (con citación) ... ..	X	
308	Permiso fallecimiento familiares ... ..	X	
309	Permiso enfermedad familiares ... ..	X	
310	Permiso alumbramiento esposa ... ..	X	
311	Permiso matrimonio productor, hijo o hermana/o ... ..	X	
312	Permiso por traslado domicilio ... ..	X	
313	Permiso por disminución proporcional jornada ... ..		X
314	Permiso exámenes oficiales ... ..	X	
315	Permiso cursos formación profesional ...	X	
316	Permiso madre lactante ... ..	X	
317	Paros ... ..		X

Código	Concepto	Abonables	
		Si	No
318	Agotamiento dieciséis horas visita mé- dica ... ..		X
319	Ausencia por sanción ... ..		X
320			
321			
401	Trámites oficiales para la Empresa ... ..		X
402	Montaje maquinaria ... ..		X
403	Inspección maquinaria ... ..		X
404	Recepción maquinaria ... ..		X
405			
406			
407			
408			
501	Reuniones Jurado ... ..		X
502	Reuniones Jurado convocadas por la Em- presa ... ..		X
503	Gestiones Jurado internas Empresa ... ..		X
504	Gestiones del personal internas Em- presa ... ..		X
505	Consultas al Departamento de Personal.		X
506	Vacaciones ... ..		X
507			
508			
509			
601	Obras y Servicios (personal prestado) ...		X
602	Transp. Interiores ... ..		X
603	Expediciones - (personal prestado) ... ..		X
604	Espera instrucción ... ..		X
605	Espera material ... ..		X
606	Espera útil ... ..		X
607	Espera grúa ... ..		X
608	Falta de trabajo ... ..		X
609	Instrucción personal ... ..		X
610	Avería máquina ... ..		X
611	Corte electricidad ... ..		X
612	Limpieza ... ..		X
613	Trabajos auxiliares ... ..		X
614	Control de Calidad ... ..		X
615			
616			
617			
618			

## PERSONAL MENSUAL

Tablas de sueldos brutos a partir del 1-1-81

Categorías	Sueldo
Ingeniero ... ..	62.679
Perito ... ..	60.140
Ayudante Ingeniero ... ..	56.510
Ayudante Técnico Sanitario ... ..	49.399
<b>Técnicos de Taller</b>	
Jefe de Taller ... ..	55.314
Maestro de Taller ... ..	51.357
Maestro segundo ... ..	50.140
Encargado ... ..	49.399
Capataz de Peones ... ..	48.603
<b>Técnicos de Oficina</b>	
Delineante Proyectista ... ..	53.247
Delineante de primera ... ..	50.986
Delineante de segunda ... ..	48.931
Calcador ... ..	46.789
Archivero ... ..	48.931
<b>Oficina Organización Trabajo</b>	
Jefe de primera de Organización ... ..	53.247
Jefe de segunda de Organización ... ..	52.477
Técnico de primera de Organización ... ..	50.986
Técnico de segunda de Organización ... ..	48.931
Auxiliar de Organización ... ..	48.285
<b>Administrativos</b>	
Jefe de primera ... ..	55.314
Jefe de segunda ... ..	52.477
Oficial de primera ... ..	50.986
Oficial de segunda ... ..	48.931
Auxiliar ... ..	47.544
Aspirante de 16 años ... ..	32.976
Aspirante de 17 años ... ..	37.153
<b>Subalternos</b>	
Listero ... ..	47.544
Almacenero ... ..	46.789
Chófer de camión ... ..	48.931
Chófer de turismo ... ..	48.285
Vigilante ... ..	46.603
Ordenanza ... ..	46.603
Portero ... ..	46.603
Enfermero ... ..	46.603

## ANEXO 3

Tablas de salarios, primas y pluses a partir del 1-1-81. Todos los conceptos se entienden brutos

SALARIOS		PRIMAS	
Categorías	Pesetas	Categorías	Hora prima
<b>Semanales</b>		<b>Semanales</b>	
Peón ... ..	10.794	Peón ... ..	182
Especialista ... ..	10.861	Especialista ... ..	189
Oficial tercera ... ..	10.963	Oficial tercera ... ..	200
Oficial segunda ... ..	11.143	Oficial segunda ... ..	219
Oficial primera ... ..	11.473	Oficial primera ... ..	254
Jefe Equipo ... ..	11.848	Jefe Equipo ... ..	260
		<b>Hora prima</b>	
<b>Mensuales</b>			
Portero, Vigilante, Ordenanza y Archivero ... ..			186
Auxiliar de Organización, Auxiliar administrativo, Calcador ... ..			200
Técnico de Organización de segunda, Delineante de segunda, Oficial administrativo de segunda, Chófer, Técnico de Organización de primera, Delineante de primera, Oficial administrativo de primera ... ..			227
Encargado ... ..			254
Maestro de segunda, Jefe de Organización de primera y segunda, Delineante Proyectista, Jefe de Administración de segunda ... ..			266
Maestro de Taller ... ..			281
Jefe administrativo de primera, Peritos y Asimilados ... ..			294
			309

12355

RESOLUCION de 12 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, para las Explotaciones Forestales de la RENFE.

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito nacional para las «Explotaciones Forestales de la RENFE», remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por la representación de la Empresa y por los trabajadores que constituyen la Comisión Deliberadora el día 30 de abril de 1981, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20, 2 y 3 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 12 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Sr. Presidente y representantes de la Empresa y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para Explotaciones Forestales de la RENFE, Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE LA RED NACIONAL DE LOS FERROCARRILES ESPAÑOLES (RENFE) Y SUS TRABAJADORES EN EXPLOTACIONES FORESTALES, ACORDADO EL 30 DE ABRIL DE 1981

## Preámbulo

El presente Convenio no modifica ni altera las normas contractuales que regulan la condición de agentes fijos de RENFE del personal que presta sus servicios en Explotaciones Forestales, por el hecho de que sus relaciones de trabajo se regulen por una norma distinta a la específica del personal ferroviario, y ello por la evidente razón de que su contrato de trabajo les atribuye la misma condición de agentes que al personal ferroviario; teniendo todos ellos el mismo patrono y bajo una misma personalidad jurídica, y porque todos unidos forman el colectivo humano que hace posible el cumplimiento de las diversas actividades desempeñadas por RENFE como Empresa pública y como patrono de todos sus empleados.

## Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio será todo el territorio nacional.

Funcionalmente las normas del mismo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que RENFE tenga establecidos o establezca en el futuro y dedicados a las actividades específicas que la propia red realice a través de Explotaciones Forestales, y dentro del ámbito territorial establecido en el presente artículo.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a todo el personal de RENFE que presta sus servicios y esté incluido en el escalafón general de Explotaciones Forestales, y subsidiariamente a los acogidos a las normas reguladoras en aquellos puntos en que su norma específica sea insuficiente.

En lo no previsto en el presente Convenio regirá lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de marzo de 1977, con las modificaciones de derecho necesario que se produzcan con posterioridad; en último extremo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y restantes normas de obligado cumplimiento.

En caso de disolución de Explotaciones Forestales o disminución de personal por haberse reducido las funciones que tiene encomendadas, éste deberá ser acoplado en cualquier otra dependencia de la red con respecto de la antigüedad que tuviere el agente en Explotaciones Forestales, y en la categoría la de la fecha en la que se produjo su acoplamiento en la nueva dependencia.

Art. 3.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», cumplidos los trámites establecidos en el artículo 90 en el Estatuto de los Trabajadores y extenderá su vigencia al 30 de abril de 1982. No obstante, los salarios que sean de aplicación para el año 1982 se abonarán con efectos retroactivos a partir del 1 de enero de dicho año.

Asimismo las mejoras de las condiciones económicas, laborales y sociales establecidas para el presente año entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1981, salvo lo dispuesto en las cláusulas del presente Convenio para determinadas materias, que surtirán efecto en las fechas que para las mismas se señalen.

La denuncia del presente Convenio, en su caso, habrá de hacerse por escrito razonado en la parte que la proponga, con una