

lón, y de conformidad con lo propuesto por la Asamblea de la Real y Militar Orden de San Hermenegildo,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la referida Orden, con la antigüedad del día catorce de enero de mil novecientos ochenta y uno, fecha en que cumplió las condiciones reglamentarias. Dado en Madrid a veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Defensa,  
ALBERTO OLIART SAUSSOL

## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

13422

RESOLUCION de 12 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Fábrica Española de Magnetos, S. A.» (FEMSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 6 de mayo de 1981, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 29 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 notificaciones a la Comisión Negociadora.

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

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

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

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «FABRICA ESPAÑOLA DE MAGNETOS, S. A.» (FEMSA)

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

*Extensión del Convenio en su aplicación territorial y personal*

Artículo 1.º El presente Convenio acordado entre la Dirección de FEMSA y sus trabajadores, es de ámbito de empresa y su aplicación comprende a todos los centros de trabajo de FEMSA en España.

Art. 2.º El Convenio afectará a todo el personal de FEMSA, vinculado por contrato de trabajo, que esté comprendido en las categorías hasta F2 inclusive. También quedarán incluidos los trabajadores menores de dieciocho años.

No están afectados por este Convenio:

- Directores y Directivos.
- Asesores y profesionales vinculados por contratos civiles.
- Quienes realicen prácticas profesionales en la Empresa, a que se refiere el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

##### *Periodo de vigencia y prórroga*

Art. 3.º El presente Convenio causará efectos a partir de 1 de enero de 1981, siendo su duración de un año y, en consecuencia, finalizará el 31 de diciembre de 1981.

Art. 4.º El Convenio se prorrogará por la tática de año en año, de no mediar preaviso de cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de extinción.

Art. 5.º El presente Convenio tiene fuerza normativa y, en consecuencia, obliga a la Empresa y trabajadores comprendidos en su ámbito por el plazo pactado.

*Carácter de las mejoras económicas a todos los efectos y especialmente a los de absorción y repercusión en precios*

Art. 6.º Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio en FEMSA, quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales.

En el caso de producirse modificaciones legales que afectaran a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenio, la Comisión a que se refiere el artículo 41 se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada.

Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por Convenios de ámbito superior sólo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en FEMSA.

Art. 7.º Salvo en los aspectos económicos a que se refiere el artículo anterior, en todo lo demás el Convenio de la Empresa se aplicará con exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que sea su rango.

Art. 8.º Como consecuencia del esfuerzo económico que representa el Convenio Colectivo, se hace imprescindible necesario repercutir en precios el importe de los incrementos salariales y otras mejoras que se pactan, dentro de los márgenes legales establecidos o que se puedan establecer.

Art. 9.º Si en el ejercicio de las facultades que les corresponden, los Organismos competentes no aprobaran alguna de las cláusulas del Convenio, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 10. En cuanto no sea expresamente modificado por el presente pacto, y dentro de sus propios términos, se confirman, en su totalidad, los acuerdos establecidos en el IX Convenio Colectivo firmado entre FEMSA y sus trabajadores y en el Laudo de 26 de marzo de 1980.

#### CAPITULO II

##### Periodo de trabajo

Art. 11. El período de trabajo ordinario se establece en mil novecientas horas anuales. Este período será de trabajo real y comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa que estén contratados a jornada completa.

Art. 12. El tiempo que se reduce respecto al período de trabajo anterior, se aplicará:

— En los trabajadores a turno para reducir tres días o sábados sin aumentar solapes.

— En el resto del personal se distribuirá dentro del calendario laboral de manera que la generalidad de los sábados puedan quedar libres. En todo caso el número de días mínimo de trabajo por año, se establece en  $226 \pm 1$ . Excepcionalmente, durante 1981, ese límite mínimo no será de aplicación.

La jornada de trabajo estival para el turno normal podrá establecerse durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, para aquellos centros en que así lo solicite la representación de los trabajadores.

#### CAPITULO III

##### Condiciones económicas

Art. 13. Las condiciones económicas que se pactan en este Convenio corresponden a los trabajadores que realizan el período de trabajo ordinario anual de mil novecientas horas. En el caso de personas que realicen períodos inferiores, dichas condiciones se aplicarán proporcionalmente al tiempo determinado en el respectivo contrato.

##### *Módulo de pago mensual*

Art. 14. El módulo de pago mensual establecido para facilitar la regularidad de los cobros del personal, se actualiza conforme al promedio mensual del horario anual de trabajo que se establece en el Convenio, en 171,17 horas/mes, y servirá para calcular los conceptos retributivos que se perciben en función del tiempo de presencia.

Paralelamente, se revisarán las tarifas salario-tiempo actuales en la relación que existe entre 208,66 (módulo actual) y el nuevo de 171,17.

Art. 15. La retribución del personal de cualquier categoría afectado por este Convenio y para el período ordinario de trabajo se incrementará en:

— 2.220 pesetas brutas lineales como Plus de X Convenio en catorce pagas.

##### *Indice de precios de consumo*

Art. 16. En las pagas del 30 de abril, 31 de mayo y 30 de junio se abonará un corrector del IPC calculado según la fórmula siguiente:

$$K_1 = 2,50 \text{ por } 100$$

Art. 17. En las pagas del 31 de julio, 31 de agosto y 30 de septiembre, se abonará un corrector del IPC calculado según la siguiente fórmula:

$$K_2 = \text{IPC } 2$$

siendo

$\text{IPC } 2 = 5,0 \text{ por } 100 \pm 50 \text{ por } 100$  de su diferencia con el valor acumulado del IPC para el conjunto nacional, según el Instituto Nacional de Estadística, de los meses de enero a junio, ambos inclusive. Si el índice de alguno de estos meses no fuera conocido, se utilizará la media geométrica de los índices de precios de consumo de los meses conocidos, corrigiéndose sin retroactividad en los meses siguientes al conocerse los valores oficiales.

Art. 18. En las nóminas de 31 de octubre y 30 de noviembre se abonará un corrector del IPC calculado según la siguiente fórmula:

$K_3 = 7,0 \text{ por } 100 \pm 50 \text{ por } 100$  de su diferencia en el valor acumulado del IPC para el conjunto nacional según el Instituto Nacional de Estadística en los meses de enero a septiembre,

ambos inclusive. En cualquier caso el  $K_3$  tendrá un valor máximo del 8,70 por 100. Si el índice de alguno de estos meses no fuera conocido, se utilizará la media geométrica de los índices de precios de consumo de los meses conocidos, corrigiéndose sin retroactividad en los meses siguientes al conocerse los valores oficiales.

Art. 19. En la nómina del 31 de diciembre se abonará un corrector del IPC denominado  $K_4$ , cuyo valor será del 7,0 por 100, en el que quedará consolidado el IPC-81.

Art. 20. Con objeto de que las percepciones del último trimestre del año sean regulares, se fijará un valor promedio V. P. para aplicar en estos tres meses, según la siguiente fórmula:

$$\frac{2 \times K_3 + K_4}{3} = V. P.$$

Art. 21. Los coeficientes  $K_1$ ,  $K_2$  y en su caso el valor promedio de  $K_3$  y  $K_4$ , se aplicarán sobre el 70 por 100 de una paga de referencia que comprenderá los siguientes conceptos:

- Retribución base 1981.
- IPC 1977 (28,40 por 100) menos 1.000 pesetas.
- IPC 1978 (13,94 por 100).
- 11.300 pesetas por persona que corresponde a:
  - 5.000 pesetas Plus VIII C. C. (1979).
  - 4.500 pesetas Plus revisión VII C. C. (1978).
  - 1.800 pesetas PTL.

#### Nivel de ingresos mínimos

Art. 22. El nivel de ingresos mínimos anuales para todos los trabajadores mayores de dieciocho años que realicen el horario normal de trabajo real y respecto a los mismos supuestos considerados, se fija en 750.437 pesetas.

Dentro del total señalado en el artículo anterior, no estarán comprendidos y, consecuentemente se pagarán además, en su caso, los siguientes conceptos retributivos:

- Prima directa.
- Plus de turnos.
- Premio de Veteranía.
- Trienios.
- Ayuda familiar por hijos.
- Pluses por trabajos nocturnos, tóxicos, penosos, etcétera.

### CAPITULO IV

#### Otras condiciones

##### Trabajo en turno tercero

Art. 23. Los trabajadores que pertenezcan al tercer turno, con independencia del Plus de trabajo nocturno correspondiente, percibirán, además, 75 pesetas por jornada trabajada.

##### Incapacidad laboral transitoria

Art. 24. Para paliar las consecuencias de la derogación del artículo 68 de la Ley de Contratos de Trabajo, en los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente no laboral, la Empresa abonará durante los tres primeros días el 50 por 100 de la retribución base, equivalente a cuatro horas por día. A partir del cuarto día de baja, tanto en los supuestos de enfermedad y accidente común, como en los de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de la paga de referencia.

Las mejoras de las prestaciones por ayuda familiar se percibirán íntegras.

Art. 25. La Empresa regularizará las situaciones anteriores de liquidación de la incapacidad laboral transitoria, retrotrayéndola al momento en que se aplicó el Decreto 53/1980.

##### Promoción

Art. 26. La Comisión Paritaria de Promoción negociará durante 1981 el establecimiento de sistemas adecuados para dar cauce efectivo de ascenso a los trabajadores, con especial énfasis en aquellas categorías cuyas posibilidades actuales son más limitadas.

##### Becas

Art. 27. Durante 1981 no se efectuará convocatoria para nuevas becas de estudio, con excepción de las correspondientes a hijos subnormales de trabajadores y las becas de estudios superiores a trabajadores FEMSA.

Art. 28. Las cuotas para economato establecidas en el artículo 31 del IX Convenio Colectivo se extenderán en su aplicación y en idénticos términos al centro de trabajo de La Carolina.

##### Caja de asistencia

Art. 29. Las cuotas de la Caja de Asistencia abonadas en su totalidad por la Empresa se incrementarán en un 100 por 100 sobre el valor actual.

##### Productividad

Art. 30. La medición de los tiempos de trabajo, introducción de mejoras de productividad y proceso de actualización

de Hojas de Instrucciones, se llevará a cabo conforme el acta suscrita entre la Dirección y la representación Sindical el 24 de noviembre de 1980 y documento refundido el 10 de abril de 1980, que se adjunta como anexo.

#### Seguridad e higiene en el trabajo

##### Art. 31.

1. En los centros de trabajo con más de cien trabajadores, se constituirán Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con un máximo de ocho representantes por cada una de las partes.

2. Los centros de menos de 100 trabajadores serán asistidos por las Comisiones de las Fábricas más próximas, incorporándose, en caso necesario a la Comisión, el Jefe del Centro y un representante Sindical del mismo.

3. Con el fin de complementar la labor de la Comisión de Seguridad e Higiene, se capacitará en estas técnicas a un grupo de trabajadores, que sin perjuicio de su actividad laboral, puedan ejercer funciones de vigilancia en esta materia, especialmente durante las horas de turno que no coincidan con su turno normal.

4. Las Comisiones Paritarias podrán ser asistidas para casos específicos por técnicos externos, a elección de las partes.

5. Las Comisiones Paritarias de Seguridad e Higiene serán, especialmente, informadas por los Jefes de Fábrica de:

— Los presupuestos dedicados a Seguridad e Higiene por Centros y dentro del primer trimestre.

— Los nuevos puestos que se establezcan, para que puedan informar sobre sus condiciones.

— Periódicamente, de los procesos y empleo de nuevas materias primas que puedan producir riesgos de toxicidad.

— De los índices de absentismo por enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

6. En los casos de accidente de trabajo, la Comisión Paritaria efectuará un informe sobre sus circunstancias.

##### Art. 32.

1. Se mantendrá al día la cartilla médica de todos los trabajadores, la cual serán custodiada por los interesados. Igualmente, los Servicios Médicos informarán a los trabajadores de los resultados de los reconocimientos médicos periódicos a que están sujetos.

2. Para mejorar la efectividad de los reconocimientos preventivos en las fábricas de baterías, se aplicará la realización del análisis ZPP. Paralelamente, se acentuará la supervisión de puestos específicos de trabajo, para reducir índices parciales y mejorar así el índice general de toxicidad.

3. En los centros no industriales se mantendrá una serie de previsiones sanitarias, como son:

— Reconocimientos preventivos, con la misma periodicidad que para el resto del personal.

— Botiquín de primeros auxilios.

— Mantenimiento de los historiales médicos y de la Cartilla Sanitaria, de la misma forma que en el resto de los centros.

4. En la Organización de la Campaña de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se acordarán por centros las horas de dedicación a través de las Comisiones Paritarias.

Art. 33. En 1981, el acondicionamiento de la termoventilación se efectuará en la fábrica de La Carolina y en un centro pequeño, que será designado entre la Dirección y la CIFE.

Art. 34. Se revisarán los puestos actualmente calificados como penosos, tóxicos o peligrosos, tanto para conocer aquellos susceptibles de haber aumentado estos riesgos, como para actualizar su clasificación, adaptar los pluses correspondientes.

La selección y calificación de puestos a revisar corresponde a las Comisiones Paritarias.

#### Seguro de grupo

Art. 35. La Dirección publicará el procedimiento definido para que los correspondientes beneficiarios puedan obtener el pago de las indemnizaciones establecidas en el Seguro de Vida.

En un plazo a determinar la Dirección facilitará información a la CIFE, en nota escrita, sobre las condiciones del Seguro de Grupo, contratado con carácter anual.

Art. 36. Anualmente se informará a cada trabajador del importe de los capitales asegurados a su favor en el ejercicio.

El valor del capital asegurado se determinará una sola vez en el año, precisamente con los valores alcanzados el día 1 de enero de cada año.

Las modificaciones que se produzcan durante el ejercicio, por cualquier circunstancia, tendrán efectividad únicamente a partir del día 1 del año inmediato siguiente.

#### Secciones Sindicales

##### Art. 37.

1. En los Centros de Trabajo en los que exista Comité de Empresa cuando el número de miembros, dentro de la candidatura del Sindicato, supere el 15 por 100 de los delegados obtenidos en las últimas elecciones, la representación del Sindicato

to será reconocida por la Empresa y ostentada por un delegado. En los centros con más de 1.000 trabajadores se añadirá un delegado suplente. En este caso, la titularidad será indistinta.

2. A estos delegados se les reconocen los mismos derechos y garantías que a los miembros del Comité de Empresa.

3. En los Centros en que la candidatura de un Sindicato supere el 10 por 100 del número total de Vocales del Comité, se dispondrá para cada Sección Sindical de un local con los muebles indispensables y máquina de escribir.

4. En los Centros con más de 50 trabajadores, por cada Central Sindical que tenga algún representante en el Comité de Empresa, se dispondrá, al menos, de un tablón de anuncios por Central para comunicar con sus afiliados.

#### Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores

##### Art. 38.

1. Los representantes Sindicales en los Comités de Empresa de las fábricas dispondrán de cincuenta horas mensuales por persona para el ejercicio de sus funciones sindicales, que tendrán carácter flexible en los períodos de negociación de Convenios Colectivos o de otros temas generales, que exijan especial intensidad en las relaciones sindicales o con la Dirección. Las horas de los distintos miembros serán acumulables entre sí, en cómputo mensual, pudiendo, además, quedar relevados de su trabajo hasta un 15 por 100 de los miembros de cada Comité de Empresa, dentro del cómputo de horas global de cada centro.

En los centros de la Red Comercial el número de horas será de treinta mensuales por persona, en las mismas condiciones que en el párrafo anterior.

2. Los representantes de los trabajadores se comprometen a tener informados a sus mandos de su tiempo de dedicación sindical, con objeto de que éstos puedan conocer previamente la disponibilidad laboral del trabajador, para poder planificar su trabajo.

La Dirección y la CIFE acordarán los procedimientos de información y estadística de dichas horas.

3. Igualmente, se concretará, entre ambas partes, los procedimientos para la recepción de visitas que estimen los Comités de Empresa, para el desempeño de su función laboral y sindical.

##### Art. 39.

1. De acuerdo con el artículo 21 del VIII Convenio Colectivo, se modifica la estructura de la Coordinadora Intercenros (CIFE) que se compondrá de doce miembros titulares y quince suplentes, en representación de los diferentes centros. La distribución, incluyendo titulares y suplentes será:

- Aranjuez, tres.
- Castellet, dos.
- El Bosque, dos.
- Guardamar, dos.
- Hospitalet, dos.
- La Carolina, dos.
- Madrid, cinco.
- Palazuelos, dos.
- San Juan Despi, dos.
- Treto, tres.
- Red Comercial, dos.

Estos miembros de la CIFE serán elegidos por los representantes sindicales en los Comités de Empresa y Centros menores de 50 trabajadores.

##### 2. Serán funciones de la CIFE:

- Homogeneizar las actuaciones de los Comités de Empresa.
- Negociar los Convenios Colectivos de ámbito de empresa.
- Representar a la plantilla ante la Dirección.
- Recibir información trimestral de la Dirección.
- Negociar en pleno o en comisiones con la Dirección temas que afectan al conjunto de los centros.
- Coordinar la actividad sindical, de los Comités de Empresa.

3. La CIFE podrá reunirse en cualquier fábrica FEMSA. Cuando lo haga con la Dirección el lugar será, normalmente, Madrid.

4. Para los gastos de desplazamiento de la CIFE o de sus comisiones, cuando no se reúna con la Dirección, se fijará anualmente un presupuesto.

Cuando las reuniones se efectúen con la Dirección, será con cargo al presupuesto que ésta haya asignado a dicho fin.

#### Reglamento de régimen interior (R. R. I.)

Art. 40. El Reglamento de Régimen Interior será actualizado por una Comisión Paritaria constituida por cuatro representantes de la Dirección y cuatro de la CIFE.

La Comisión Paritaria actuará con facultades delegadas de las partes negociadoras del presente Convenio, circunscribiendo la revisión a la actualización del Reglamento de Régimen Interior, contemplado el ordenamiento vigente y la inclusión de los acuerdos de los sucesivos Convenios Colectivos.

El Reglamento de Régimen Interior actualizado tendrá el valor de fuente de derecho.

## CAPITULO V

### Cláusulas finales

#### Comisión Paritaria

Art. 41. Se crea una Comisión Paritaria integrada por doce miembros en representación del personal y un número igual por la Empresa.

Esta Comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Art. 42. Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
4. La denuncia del presente Convenio antes de llegado su vencimiento en el plazo y forma legales.
5. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

13423

ORDEN de 8 de junio de 1981 sobre normas para la declaración de Empresas artesanas protegidas para el ejercicio de 1981.

Ilmo. Sr.: El Decreto 549/1976, de 26 de febrero, regulador del Plan de Fomento de la Artesanía, dispone en su artículo 14 que las Empresas artesanas que, en atención a su arraigada tradición, calidad de sus productos y otras características singulares, revistan un especial interés en orden a su continuidad o revitalización, podrán ser declaradas «Empresa artesana protegida».

En consecuencia, procede dictar las normas sobre las cuales pueda determinarse la declaración de Empresas artesanas protegidas para el presente ejercicio presupuestario, contando para ello con la experiencia acumulada en la declaración del año precedente.

En su virtud, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—El Ministerio de Industria y Energía podrá declarar «Empresas artesanas protegidas» a aquellas Empresas inscritas en el Registro Artesano que lo soliciten y que sean propuestas como tales por la Dirección General de Industrias Alimentarias y de la Pequeña y Mediana Industria.

Segundo.—Para tener opción a la declaración de Empresa artesana protegida, los solicitantes deberán acreditar suficientemente, a juicio de la Dirección General de Industrias Alimentarias y de la Pequeña y Mediana Industria, la necesidad de los beneficios que se solicitan en orden a la inversión, promoción o mejor desarrollo de la Empresa peticionaria.

Tercero.—Los beneficios que podrán concederse a las Empresas declaradas protegidas son los siguientes:

1. Subvenciones con cargo al presupuesto del Ministerio de Industria y Energía destinadas a Empresas artesanas protegidas, de acuerdo con los objetivos señalados por la Empresa solicitante.
2. Preferencia para la obtención de crédito oficial, en los términos establecidos en el artículo 17 del Decreto 549/1976, regulador del Plan de Fomento de la Artesanía.
3. Obtención de becas para cursos de formación empresarial.
4. Ayudas para asistencia a ferias y manifestaciones comerciales nacionales y extranjeras.

Cuarto.—Las solicitudes deberán contener necesariamente, cuando menos, los datos que se relacionan en el anexo a la presente Orden y habrán de ser presentadas en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía correspondiente al lugar en que se encuentre domiciliada la Empresa artesana solicitante, antes del día 30 de julio de 1981. A dicha solicitud se podrá acompañar cuanta documentación estime conveniente el peticionario.

Quinto.—La Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía emitirá informe por cada solicitud y lo elevará, junto con la misma, a la Dirección General de Industrias Alimentarias y de la Pequeña y Mediana Industria. Este Centro directivo podrá recabar cuanta información complementaria considere precisa, tanto de los mismos peticionarios como de otros Organos de la Administración o de otras Instituciones o Corporaciones.

Sexto.—La declaración de Empresa protegida tendrá validez de un año, sin perjuicio de que dicha consideración pueda ser renovada en lo sucesivo.

Séptimo.—Se faculta a la Dirección General de Industrias Alimentarias y de la Pequeña y Mediana Industria para que, una vez concedida la declaración de Empresa artesana protegida, pueda dictar las resoluciones en las que se concreten las condiciones de los beneficios que se concedan.