

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

14324 RESOLUCION de 19 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Westinghouse, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Westinghouse, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 11 de mayo de 1981, suscrito por las representaciones de la Empresa y los trabajadores el día 24 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley de 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, 19 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

CONVENIO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «WESTINGHOUSE, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes.*—Este Convenio ha sido pactado por una representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los Centros afectados, a la que se denominará representación social, compuesta por los siguientes miembros:

Conjunto de titulares y suplentes por orden de Centros:
Cortés Fernández, Pedro (Fábrica de Córdoba).
Castilla Castro, Miguel (Fábrica de Córdoba).
Muñoz Otero, Antonio (Fábrica de Córdoba).
León Simón, Lucas (Fábrica de Córdoba).
López García-Sotoca, Ildefonso (Fábrica de Córdoba).
Martínez Tena, Manuel (Fábrica de Córdoba).
Toledo Fernández, Germán (Fábrica de Córdoba).
Pastor Rojas, Francisco (Fábrica de Córdoba).
Crespo Ramos, Rafael (Casa Central).
Cienfuegos González, José (Casa Central).
Izquierdo Tardón, Mariano (Casa Central).
Elvira Gómez, María Salceda (Casa Central).
Suárez Valdés, Jesús (Taller Gijón).
Mata del Barrio, Lorenzo (Fábrica Madrid).
Gimeno Montero, Rogelio (Fábrica Madrid).
Jiménez Herradón, Manuel (Fábrica Madrid).
Gimeno Corrochano, Antonio (Fábrica Madrid).
Aldecoa Astorqui, Angel María (Sucursales).
Martín García, José Mariano (Mantenimiento Metro).
Muñoz Molina, Francisco (Mantenimiento Metro).
Hernández Martín, Francisco (Mantenimiento Metro).
Pastor Arranz, Eugenio (Fábrica Valladolid).
Serreta Corominas, José (Fábrica Valladolid).
Manzaneda Hernández, Arturo (Fábrica Valladolid).

Y una representación de la Gerencia de la Empresa, a la que se denominará representación económica, compuesta por los siguientes miembros:

Conjunto de titulares y suplentes por orden alfabético:
Aja González, José (Director Administrativo-Casa Central).
Alvaro Fernández, Luis (Jefe Administrativo Grupo Industrial, Valladolid).
Belinchón Belinchón, Fernando (Subdirector Administrativo-Casa Central).
Domingo Mombiola, Miguel (Subdirector de Desarrollo de Personal-Casa Central).
Durán Martín, Juan (Jefe de Política de Salarios y B. P.-Casa Central).
Femenía López, José Luis (Jefe de Personal-División Madrid).
García Renedo, Francisco (Jefe de Personal-Reinosa).
González Robledo, Mateo (Director grupo Transformación y Distribución-Córdoba).
Hernández Bartolomé, José (Jefe de Personal-Valladolid).
Herrera Aranda, Marcos (Jefe de Explotación Mecanización-Casa Central).
Jaén Lacalle, Manuel (Director de Personal-Casa Central).
Mach Argüeso, Gonzalo (Jefe de División-Fábrica de Madrid).
Martínez San Nicolás, Jesús (Jefe Fabricación Trafos-Córdoba).

Martínez Uriaguereca, José Ramón (Jefe de Personal-Erandio).

Mora-Figueroa López, José Manuel (Subdirector Financiero-Casa Central).

Morales Rodríguez, Rafael (Asesoría Técnica Personal-Córdoba).

Moreno del Rosal, Francisco (Jefe de Personal-Córdoba).

Nicolas (del) y Díaz de Garayo, Angel (Director de Tracción-Casa Central).

Plaza Alonso, Adolfo (Director Grupo Industrial-Valladolid).

Retenaga Hernández, J. Manuel (Jefe de Sistemas de Gestión-Córdoba).

Salazar Serrano, Alfredo (Director de Fabricación-Casa Central).

Sánchez Guirado, José Antonio (Jefe de Fabricación Aparillaje-Córdoba).

Santos Gistau, José Luis (Subdirector Relaciones Laborales-Casa Central).

Sierra Montes, Valentín (Adjunto Dirección Fabricación-Casa Central).

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afecta a los Centros de trabajo siguientes:

- Fábrica de Córdoba.
- Fábrica de Madrid.
- Fábrica de Valladolid.
- Mantenimiento Metro
- Taller de Gijón.
- Casa Central.
- Mantenimiento RENFE.
- Sucursales y Delegaciones Comerciales.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los Centros comprendidos en el ámbito territorial, así como a los que ingresen durante la vigencia del presente Convenio, quedando expresamente excluidos del ámbito de su aplicación.

a) Los cargos de la alta Dirección a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980) en su artículo primero, apartado 3, inciso c), y artículo segundo, apartado 1, inciso a).

b) El personal de las categorías y asimilados a las categorías que a continuación se detallan:

- Ingenieros.
- Licenciados.
- Peritos.
- Ingenieros Técnicos.
- Jefes Administrativos.
- Jefes de Organización.
- Jefes de Taller.
- Maestros de Taller.
- Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de los Servicios Médicos de Empresa.
- Viajantes.
- Maestros 2.º (Fábrica Madrid, mantenimiento Metro y Fábrica Valladolid).
- Encargados (Fábrica Madrid, mantenimiento Metro y Fábrica Valladolid).

Cualquier modificación del ámbito personal del presente Convenio, se llevará a cabo dentro de las normas legales existentes en esta materia.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 1981.

Será prorrogable por la tática de año en año, si no mediare denuncia previa, ante la autoridad laboral correspondiente, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, al menos, a la fecha de su vencimiento.

Ambas partes contratantes reconocen la conveniencia de comenzar las deliberaciones del nuevo acuerdo con la mayor antelación posible a la fecha de su vencimiento.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores, las condiciones salariales de todo tipo para el segundo año de vigencia del Convenio deberán ser negociadas.

Por tanto, las tablas retributivas anexas al Convenio, así como los valores de las retribuciones especiales acordadas, solamente se entienden válidas para el año 1981.

Art. 5.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, Ley 8/1980, de 10 de marzo, y demás disposiciones legales de aplicación.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente y en cómputo anual sus condiciones de todo tipo superasen las acordadas en el presente Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas o compensadas por las mejoras pactadas.

Art. 7.º *Comisión Paritaria de Vigilancia.*—Conforme a lo preceptuado en el artículo 85, inciso dos, apartado d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se designa una Comisión Paritaria de Vigilancia integrada por seis miembros de la representación económica y seis miembros de la representación social que han tomado parte en las negociaciones del presente Convenio y bajo la presidencia que reúna las condiciones requeridas y que será designada por dichos representantes o, en defecto de acuerdo, por la Dirección General de Trabajo.

Dicha Comisión tendrá como misión concreta la de interpretar el Convenio en el ámbito interno de la Empresa, aclarar las posibles dudas que ofreciese el sentido o alcance de sus cláusulas, así como la de vigilar el cumplimiento de los acuerdos pactados. Sus atribuciones nunca podrán invadir las propias y privativas de las jurisdicciones competentes, de acuerdo con las normas legales.

La composición de esta Comisión Paritaria queda constituida conforme se indica en el anexo número 1.

Art. 8.º *Funcionamiento de la Comisión Paritaria de Vigilancia.*—Con objeto de agilizar al máximo la resolución de las posibles discrepancias de interpretación de las cláusulas del presente Convenio, a que se hace referencia en el artículo anterior, se acuerda seguir la metodología siguiente:

a) En primera instancia se tratará de resolver el problema en el ámbito del Centro de trabajo afectado, mediante conversaciones entre la representación social y la de la Empresa, notificándose el acuerdo o desacuerdo a la Subdirección de Relaciones Laborales.

b) De no llegar a un acuerdo, la parte social podrá solicitar de la Subdirección de Relaciones Laborales que sea debatido el problema en el seno de la Comisión Paritaria definida en el artículo anterior. La susodicha Subdirección tendrá un plazo de quince días para señalar la fecha de la reunión de la Comisión Paritaria, bien entendido que, excepto en casos excepcionales, no podrá mediar entre dos reuniones consecutivas un periodo de tiempo inferior a dos meses.

Art. 9.º *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal.

Art. 10. *Condiciones no contempladas en el presente Convenio.*—Salvo en lo que se oponga a lo acordado en el presente Convenio, subsistirán en todos sus términos los textos de los Convenios que cada uno de los Centros afectados tenían oficialmente homologados para el año 1980.

Art. 11. *Cumplimiento de las condiciones acordadas.*—Ambas partes contratantes se comprometen a cumplir las obligaciones contraídas en el presente Convenio.

Art. 12. *Vinculación a la totalidad.*—Constituyendo un solo conjunto las condiciones de este Convenio, la no aprobación de alguna de ellas por la autoridad laboral competente, supondrá la ineficacia de su contenido, no entrando en vigor, por tanto, ninguna de las cláusulas sin la aceptación de la totalidad.

CAPITULO II

Ordenación salarial

Art. 13. *Declaración de principios.*—Las representaciones de los trabajadores y de la Empresa, coinciden en la necesidad de llevar a cabo una nueva ordenación salarial de las retribuciones existentes en WESA que permita la clarificación futura de las nóminas, eliminando o agrupando conceptos retributivos homogéneos y transformando sustancialmente la ordenación tradicional basada en la proliferación de capítulos retributivos, que solamente ha servido para sembrar la confusión y complicar la liquidación de los haberes.

Consecuentes con este propósito, contraen el compromiso mutuo de no adaptarse en la concepción de sus nóminas a ningún ordenamiento anterior y establecer para la Empresa «Westinghouse, S. A.», una regulación simplificada sin sujeción a normativas ya superadas.

Manifiestan asimismo que su intención es exclusivamente la de efectuar una reordenación administrativa de la nómina, sin que por este simple motivo de la reordenación citada se derive en el presente o en el futuro ningún incremento ni disminución en las retribuciones superiores a lo pactado.

Art. 14. *Ordenación salarial.*—Con efectos de 1 de enero de 1981 se crea un concepto salarial denominado «retribución normal», que agrupará los siguientes conceptos retributivos vigentes hasta el 31 de diciembre de 1980:

- Salario base.
- Complemento de calificación personal.
- Complemento de cantidad.
- Plus de Convenio.
- Carencia de incentivo.
- Plus de asistencia.
- Plus de conceptos suprimidos (en los Centros en que exista).
- Incentivos de Empleados.

El cálculo a seguir para la inclusión en la «retribución normal» de los «Incentivos de Empleados», se realizará de acuerdo con las normas que para su consolidación se detallan en el artículo correspondiente.

En lo referente a los restantes conceptos arriba detallados se tendrá en cuenta su valor en cómputo anual, de manera que, al agruparlos en el nuevo concepto «retribución normal», no suponga ningún incremento ni disminución en el conjunto de tales percepciones.

Art. 15. *Consolidación de los incentivos de empleados.*—El procedimiento a seguir para calcular los incentivos de empleados que han de consolidarse en la «retribución normal» será el siguiente:

Primero.—Se calculará la actividad media, por categoría y zona retributiva del año 1980, tomándose para cada conjunto de ambas el valor de pesetas por hora que figura en la tabla correspondiente.

Segundo.—A cada empleado, según su categoría y zona, se le consolidará, como valor anual de incentivo, el producto resultante de multiplicar el valor de pesetas por hora obtenido según el apartado 1.º por la suma del número de horas normales de trabajo efectivo más el de las horas correspondientes a vacaciones.

Convenida y realizada la consolidación, en el concepto de «retribución normal», del incentivo calculado según antecede, queda extinguido el sistema de incentivos de empleados que regulaba tal percepción.

Art. 16. *Retribuciones especiales.*—Se denominan «Retribuciones especiales» todos los conceptos retributivos conocidos hasta ahora como complementos salariales: pluses de antigüedad, de Jefes de Equipo, de nocturnidad, de tóxicos, penosos y peligrosos, de distancia, de transporte, de relevos, incentivos o primas no consolidados en «retribución normal», horas extraordinarias, premios de asistencia y asiduidad, etc.

Art. 17. *Naturaleza de las retribuciones especiales.*—Las retribuciones especiales tendrá su propio valor y para su determinación deberá tenerse presente el principio fundamental de que en el futuro no guardarán relación alguna con las «retribuciones normales».

Esta falta de relación entre el valor de las retribuciones especiales y el importe de las retribuciones normales es condición esencial en la nueva ordenación salarial de «Westinghouse, Sociedad Anónima».

Art. 18. *Regulación de las gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias para todo el personal afectado por el presente Convenio serán dos únicamente y se abonará la primera el día laborable inmediatamente anterior al 18 de julio y la segunda, el día laborable inmediatamente anterior al 20 de diciembre.

Art. 19. *Garantía.*—En cualquier caso, la comparación que pueda establecerse entre las retribuciones normales y especiales de WESA y las que puedan corresponder por aplicación estricta de normativas legales tendrá que realizarse en cómputo global anual.

CAPITULO III

Movilidad del personal

Art. 20. *Movilidad del personal.*—Se denomina «Cambio de puesto» la movilidad del personal dentro de los límites de su Centro de trabajo.

Se denomina «Traslado de personal» el pase de un trabajador a otro Centro de la Empresa situado en otra localidad, que implique cambio de residencia.

Art. 21. *Cambio de puesto.*—El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

La Empresa declara su intención de que los cambios de puestos solamente los efectuará buscando la mejor utilización de sus recursos humanos y en ningún caso con intención vejatoria, por lo que se esforzará en procurar que el nuevo puesto se asemeje lo más posible a la profesión y categoría del trabajador afectado.

Se compromete además a procurar, en los casos que sea necesario, la formación complementaria que los trabajadores afectados precisen para el mejor desempeño de su nuevo puesto de trabajo.

Estos cambios de puestos no podrán suponer, en ningún caso, pérdida o disminución de la categoría laboral y salario que los trabajadores tengan reconocidos.

Una vez terminada la formación que se entienda necesaria, el trabajador que ha cambiado de puesto tendrá un periodo de adaptación no inferior a tres meses ni superior a seis, durante el cual se le garantizará el cobro de la prima media que hubiese obtenido en el puesto anterior durante los últimos tres meses, excluyendo las retribuciones de las horas de paro no imputables al trabajador, que se computarían retribuidas en la misma manera que el valor medio hora resultante.

Sin perjuicio de lo que antecede, se respetarán las condiciones pactadas con los equipos de mantenimiento de Metro de Ventas, mantenimiento de Metro de Canillejas y mantenimiento de RENFE sobre movilidad de personal.

Art. 22. *Traslado de personal.*—Se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Art. 23. *Condiciones comunes a los cambios de puesto y traslados.*

Primera.—A los trabajadores afectados por algún tipo de movilidad (cambio de puesto o traslado) la Empresa les reconocerá el derecho al disfrute de las mejores condiciones que en el nuevo puesto pudieran corresponderles si en el nuevo Centro o Departamento estuviesen establecidas con carácter general para el personal de la misma categoría, nivel y profesión del productor trasladado.

Segunda.—El trabajador afectado por el cambio de puesto o traslado tendrá necesariamente que acomodarse a las condiciones generales de su nuevo puesto o Centro (horario de trabajo, régimen de turnos, etc.).

Art. 24. *Permutas.*—Los trabajadores con destino en localidades o Centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma categoría y grupo, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que se puedan apreciar.

De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salarios a que pudiera dar lugar el cambio y carecerán de derecho a toda indemnización.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo

Art. 25. *Horas de trabajo al año.*—Durante el primer año de vigencia del presente Convenio se mantendrá sin variación el número de horas efectivas de trabajo que cada uno de los Centros afectados tuviese reconocido en el año 1980, pudiéndose renegociar el número anual de las horas de trabajo para el segundo año de vigencia.

El número de horas de presencia, en cómputo anual, será el que resulte de sumar a dichas horas efectivas el tiempo correspondiente a los descansos intermedios acordados o reglamentarios.

Si de la aplicación de las normas legales vigentes o de las que se pudiesen promulgar durante la vigencia de este Convenio sobre jornada de trabajo, horario y vacaciones, resultara en conjunto una cifra anual de horas efectivas de trabajo distinta a la establecida en el primer párrafo del presente artículo se tomará de ambas la más favorable para los trabajadores.

Art. 26. *Calendario laboral.*—En el mes de diciembre, la Dirección y el Comité de Empresa de cada uno de los Centros afectados por el Convenio confeccionarán de mutuo acuerdo el calendario laboral del año siguiente, respetando las disposiciones legales que resulten de aplicación y el número de horas efectivas anuales de trabajo previstas en el artículo anterior.

Art. 27. *Trabajos en el exterior.*—Los trabajadores que hayan de prestar sus servicios fuera de los Centros de WESA, en talleres o dependencias de clientes de la Empresa, se adaptarán necesariamente al horario de trabajo que rijan en el Centro del cliente.

En el caso de que la jornada que por esta adaptación deban realizar resulte superior a la establecida en la Empresa, los trabajadores percibirán el exceso en concepto de horas extraordinarias.

No obstante, en aquellos casos en que sea posible, y de acuerdo con los mandos correspondientes, podría sustituirse el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de igual número de horas de descanso.

CAPITULO V

Vacaciones, licencias y permisos

Art. 28. *Vacaciones.*—El periodo de vacaciones será de veintidós días hábiles al año, salvo en el Centro de Valladolid, que tendrán veinticuatro días hábiles, y en ningún caso será sustituible por compensación económica.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en los meses de junio a septiembre en aquellos Centros o Departamentos donde resulte posible sin detrimento del normal desenvolvimiento de los servicios.

Se admite la posibilidad de que al confeccionar el calendario laboral en cada Centro de trabajo los Comités de Empresa y la Dirección de los respectivos Centros decidan de común acuerdo la variación del periodo de vacaciones señalado, siempre que éste no exceda de un mes natural y en la inteligencia de que el cambio no supondrá en modo alguno disminución de las horas efectivas de trabajo anuales convenidas, así como tampoco ningún coste salarial adicional.

Art. 29. *Licencias retribuidas.*—Los trabajadores, avisando con la posible antelación, y justificando debidamente los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de sus retribuciones normales más plus de antigüedad, por las causas y tiempo siguientes:

Causa	Permiso
Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuges, hijos de uno y otro cónyuge, nietos y hermanos ...	3 días naturales (1)
Fallecimiento de hijos políticos y hermanos políticos ...	2 días naturales (1)

Causa	Permiso
Enfermedad grave de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, cónyuge, hijos de uno y otro cónyuge, nietos y hermanos ...	2 días naturales (1)
Enfermedad grave de hijos políticos y hermanos políticos ...	1 día laborable (1)
Nacimiento de hijos ...	2 días naturales (1)
Matrimonio del trabajador ...	15 días naturales (1)
Matrimonio de hijos o hermanos de uno y otro cónyuge ...	1 día natural (1)
Traslado del domicilio habitual ...	2 días naturales
Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ...	El indispensable

(1) Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse hasta dos días naturales más.

En el resto de los casos no contemplados en este artículo se estará a lo preceptuado legalmente.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 30. *Retribuciones brutas normales anuales.*—En los anexos 2 al 8 se detallan las retribuciones brutas normales anuales correspondientes a cada uno de los Centros de trabajo afectados por el presente Convenio.

Art. 31. *Valores de las «retribuciones especiales».*—En los anexos 9 al 18 se insertan las tablas donde figuran los valores convenidos para el pago de las siguientes «retribuciones especiales»:

- Plus de nocturnidad.
- Pluses de tóxicos, penosos y peligrosos.
- Plus de relevos.
- Horas extraordinarias.
- Antigüedad.
- Plus de Jefes de Equipo.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Ambas partes contratantes reconocen la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, a cuyo efecto establecen los siguientes criterios:

a) Las horas extraordinarias habituales serán suprimidas. En las Secciones o Servicio, en que se aprecie una carga de trabajo que aconseje el reforzamiento de su plantilla deberán tomarse las disposiciones oportunas para que, previa la formación o entrenamiento que se estime necesario, puedan cubrirse los puestos precisos.

b) En materia de horas extras y trabajos extraordinarios, se estará a lo dispuesto en las normas legales que regulen esta materia.

La Dirección de cada Centro de trabajo informará periódicamente al Comité respectivo sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas y su distribución por Secciones. Dará cuenta asimismo al Comité de las medidas que haya sido posible tomar en la reducción de las horas extraordinarias y oír las sugerencias y recomendaciones que al respecto considere oportuno formular el Comité.

Art. 33. *Gastos de viaje y dietas.*—Para el abono y liquidación de los gastos de viaje y dietas, se aplicarán las normas establecidas con carácter general por la Sociedad.

CAPITULO VII

Representación del personal

Art. 34. *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de los trabajadores.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Secretario y elaborará su propio Reglamento que, en ningún caso, podrá ir en contra de la legislación vigente, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral y a la Empresa.

El Comité se reunirá como mínimo cada mes o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un 10 por 100 de los trabajadores representados.

Art. 35. *Función del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa tendrá las atribuciones sobre información, vigilancia, participación y colaboración a que se refieren los artículos siguientes.

Está compuesto por el conjunto de sus miembros y ninguno de ellos podrá arrogarse la representación del mismo sin la delegación expresa de la mayoría del Comité.

Art. 36. *Información al Comité de Empresa.*—La Empresa facilitará al Comité la información que seguidamente se detalla con la periodicidad que igualmente se indica:

- Información anual:
 - Balance y cuenta de resultados del Centro de Trabajo.
 - Balance y cuenta de resultados de la Sociedad.
 - Memoria anual.
 - Cuantos documentos se faciliten a los socios.
- Información trimestral:
 - Evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa.

Evolución de las operaciones económicas del Centro de trabajo y de la Sociedad.

Marcha general de la producción.

Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualquier otro dato de análoga naturaleza.

Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre las situaciones de empleo.

Evolución probable del empleo en la Empresa.

Información mensual:

Estadística de absentismo y sus causas.

Accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias.

Indicadores de siniestralidad (frecuencia y gravedad).

Movimiento de ingresos y ceses.

Ascensos.

Horas extraordinarias que se realicen por Secciones.

Sanciones impuestas por faltas muy graves. (En supuestos de despidos de trabajadores que pertenezcan al Comité de Empresa la notificación deberá preceder a la imposición de la sanción).

Información ocasional, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

Reestructuración de plantillas.

Cierres totales o parciales, definitivos o temporales.

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de Formación Profesional, sobre los cuales escucharán las observaciones y sugerencias del Comité.

Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, tales como estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Otra información:

La Empresa facilitará al Comité de Empresa los modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Art. 37. *Labor de vigilancia del Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, cuya vigilancia ejercerá a través del Comité de Seguridad e Higiene constituido conforme a la legislación vigente.

En materia de seguridad e higiene se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 38. *Participación y colaboración.*—El Comité de Empresa participará en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares. Estas obras sociales son:

- Becas.
- Seguro de vida.
- Economato.

En cuanto a las becas, la Empresa confía al Comité de Empresa la administración de los fondos que a tal efecto se destinan.

En cuanto al seguro de vida, la Empresa pretende mejorarlo en sus condiciones. Una vez realizados los estudios pertinentes, dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa y oír sus opiniones antes de adoptar ninguna decisión.

Por lo que se refiere a la gestión del economato, ésta seguirá confiada a las Juntas Administrativas.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

Propondrá a la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras técnicas.

Informará sobre las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Art. 39. *Capacidad procesal.*—Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Art. 40. *Sigilo profesional.*—Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto vienen obligados a observar sigilo profesional en todo lo referente a la evolución de las operaciones económicas de la Empresa, la situación de la producción y ventas de la Entidad, su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa, así como sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones y planes de Formación Profesional de la Empresa.

Art. 41. *Capacidad para negociar.*—El Comité de Empresa está capacitado para la denuncia, iniciación y negociación de los Convenios Colectivos. A tal efecto podrá nombrar de entre sus miembros a los representantes en las Comisiones deliberadoras en el número que determinen las disposiciones legales que regulen esta materia.

Art. 42. *Comité intercentros.*—Se constituye un Comité intercentros con objeto de que los representantes del personal de los distintos Centros de trabajo puedan establecer entre sí las relaciones que estimen más oportunas.

El Comité intercentros se reunirá en Madrid cada cuatro meses, sin perjuicio de que la Empresa pueda autorizar mayor frecuencia en las reuniones cuando existan motivos importantes que así lo aconsejen.

El Comité intercentros estará formado por doce miembros. La distribución de estos doce puestos entre los distintos Centros de trabajo será proporcional a los miembros de los diferentes Comités de Empresa.

Las horas de asistencia a las reuniones del Comité intercentros serán independientes de las que oficialmente tengan reconocidas los representantes de los trabajadores y, por tanto, no se contabilizarán como horas a descontar de éstas.

Art. 43. *Local para el Comité.*—La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado, si las condiciones del Centro lo permiten, en el que pueda desarrollar su actividad y comunicarse con los trabajadores.

Asimismo, pondrá a su disposición tableros de anuncios, para que puedan publicar sus comunicados al personal.

El Comité de Empresa, bajo su responsabilidad y con la firma del Secretario, podrá insertar en el tablón de anuncios aquellas comunicaciones propiamente sindicales o de carácter laboral que tengan relación con la Empresa y con sus representantes.

Art. 44. *Declaración de principios sobre la acción sindical en la Empresa.*—La Empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente y admite que los productores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Asimismo, la Empresa no condicionará el empleo de un trabajador a su afiliación o renuncia de afiliación a cualquier Central sindical y tampoco despedirá a un trabajador o le perjudicará de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 45. *Delegado Sindical.*—Los Sindicatos legalmente reconocidos podrán designar un Delegado sindical en aquellos Centros que cuenten con más de 250 trabajadores, siempre que posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla.

Una vez acreditada fehacientemente la cota de afiliación mencionada, la Dirección del Centro afectado reconocerá al Delegado sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser un trabajador en activo del Centro y será, preferentemente, miembro del Comité de Empresa.

Art. 46. *Funciones de los Delegados Sindicales.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que pertenecen y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

CAPITULO VIII

Beneficios complementarios

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y

a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición de los Sindicatos cuya representación ostenten los Delegados un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 47. *Cuota Sindical.*—Los Sindicatos oficialmente establecidos en la Empresa, según lo expuesto en los artículos anteriores, podrán solicitar de la Empresa que se proceda al cobro de cuotas a sus afiliados a través de la nómina. A tal efecto, cada Sindicato facilitará a la Empresa una relación inicial de afiliados y los subsiguientes partes mensuales de altas y bajas.

Art. 48. *Excedencias para atender cargos sindicales.*—La Empresa concederá excedencias a aquellos trabajadores que así lo soliciten con objeto de ostentar cargos sindicales en Centrales legalizadas, por un período no superior a tres años.

Art. 49. *Garantías derivadas de disposiciones oficiales.*—Si por disposiciones oficiales resultasen mejoradas las garantías sindicales contempladas en este capítulo, se considerarán incluidas en el mismo a partir de la fecha de su promulgación.

Art. 49 bis. *Cesión de horas entre miembros del Comité de Empresa.*—Se admite la posibilidad de que entre los miembros de un mismo Comité de Empresa pueda realizarse cesiones de todas o alguna de las horas que reglamentariamente correspondan a cada miembro para el ejercicio de su misión.

Estas cesiones, sin embargo, solamente podrán llevarse a cabo para la atención de asuntos propios del Comité de Empresa a realizar fuera del Centro de trabajo y siempre que dichas cesiones se hagan a favor de miembros del Comité que tengan la condición de trabajadores indirectos.

A efectos de control, dichas cesiones deberán comunicarse previamente por escrito al correspondiente Departamento de Personal.

Art. 50. *Premio de nupcialidad.*—La Empresa otorgará un premio de nupcialidad a todos los trabajadores que contraigan matrimonio y lleven, como mínimo, un año de servicio en la Sociedad.

Consistirá el premio en la entrega de 14.000 pesetas brutas, de las que habrá que deducir, con cargo al interesado, el porcentaje que tenga señalado en concepto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Este pago se hará efectivo al contratante tan pronto justifique la celebración del matrimonio con la oportuna certificación oficial o Libro de Familia.

Este premio solamente podrá recibirse una vez. Por tanto, los trabajadores que contraigan segunda nupcias no tendrán derecho al mismo si lo cobraron con ocasión del primer matrimonio.

Las mujeres trabajadoras que al contraer matrimonio perciban la dote reglamentaria por cesar en el servicio activo de la Empresa no tendrán derecho al premio de nupcialidad.

Art. 51. *Premios de permanencia.*—Todos los trabajadores que cumplan al servicio de la Empresa veinticinco años ininterrumpidos percibirán un premio consistente en el 15 por 100 de sus retribuciones anuales fijas brutas, deducida la cotización para la Seguridad Social. Del importe del premio resultante habrá que retener, con cargo a los interesados, el porcentaje que tengan señalado en concepto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Se conceptúan como retribuciones fijas los emolumentos para actividad media del Centro, pluses de antigüedad y pagas extraordinarias. Se excluyen, pues, los conceptos eventuales o variables tales como horas extraordinarias, primas por encima de la actividad normal, pluses de distancia o transporte, etc.

Este premio se cobrará en razón inversa de la edad que tengan los beneficiarios en la fecha del cumplimiento del 25 aniversario, según la siguiente escala:

Edad de los trabajadores al cumplirse su 25 aniversario en la Empresa	Premio (porcentaje de la retribución fija anual)
Hasta 65 años, como máximo	15
Entre 65 y 66 años	9
Entre 66 y 67 años	6
Entre 67 y 68 años	3
Más de 68 años	0

Art. 52. *Premios de vinculación.*—Todos los trabajadores que cumplan cuarenta años de servicios ininterrumpidos a la Empresa percibirán un premio consistente en el 25 por 100 de sus retribuciones anuales fijas brutas, deducida la cotización para la Seguridad Social. Del importe del premio resultante habrá que retener, con cargo a los interesados, el porcentaje que tenga señalado en concepto de retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Los conceptos computables para la determinación de este premio serán los mismos que se detallan para los premios de permanencia.

Este premio se cobrará en razón inversa de la edad que tengan los beneficiarios en la fecha de cumplimiento del 40 aniversario, según la siguiente escala:

Edad de los trabajadores al cumplirse su 40 aniversario en la Empresa	Premio (porcentaje de la retribución fija anual)
Hasta 65 años, como máximo	25
Entre 65 y 66 años	15
Entre 66 y 67 años	10
Entre 67 y 68 años	5
Más de 68 años	0

Art. 53. *Emblemas Westinghouse.*—Para distinguir a los trabajadores que cumplan al servicio de la Empresa veinticinco o cuarenta años de antigüedad se les otorgará además un emblema Westinghouse en oro y en oro y brillantes, respectivamente.

Estos distintivos serán impuestos dentro del año en que se cumpla el 25 o 40 aniversario, en la forma que la Dirección de cada Centro de trabajo determine.

Art. 54. *Seguro colectivo de vida.*—La Empresa tiene concertado un seguro colectivo de vida con su personal, cuyas garantías y condiciones se especifican en el certificado de seguro individual correspondiente a cada asegurado.

La adhesión a este seguro es voluntaria, debiendo satisfacer el asegurado la cuota que con este objeto le corresponda.

CLAUSULA ADICIONAL

Para que tenga efectividad la aplicación del presente Convenio en el Centro de trabajo de Córdoba es condición indispensable que en el plazo de diez días, contados a partir de la firma de este Convenio, el Comité de Empresa de dicha fábrica manifieste fehacientemente su conformidad con el contenido de su articulado, así como con la condición de que el incremento salarial en dicha fábrica de Córdoba, por lo que respecta a las retribuciones normales e incentivos, no tendrá relación alguna con las tablas salariales fijadas para los restantes Centros de este Convenio.

Dichos aumentos retributivos en Córdoba vendrán determinados por los acuerdos que se concluyan en la citada Factoría relativos al rendimiento de la plantilla y al aumento de los rendimientos individuales.

Por lo que se refiere a las retribuciones especiales de Córdoba, los valores para el año 1981 (supuesta la conclusión favorable de los acuerdos pendientes en dicha Fábrica) se obtendrán multiplicando por 1,135 los existentes en 31 de diciembre de 1980, con la excepción de los correspondientes a horas extraordinarias, que tendrán el mismo valor reconocido para los restantes Centros afectados por el presente Convenio.

La retroactividad de los acuerdos, en la forma en que se concluyan en la Fábrica de Córdoba, será de cinco meses como máximo, contados a partir de la fecha de tales acuerdos, sin que dicha retroactividad pueda ser anterior al día 1 de enero de 1981.

ANEXO NUMERO 1

Composición de la Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio

Por la representación social (titulares y suplentes)

1. Jiménez Herradón, Manuel (fábrica Madrid).
2. Mata del Barrio, Lorenzo (fábrica Madrid).
3. Serreta Corominas, José (fábrica Valladolid).
4. Aldecoa Astorqui, Angel María (sucursales).
5. Muñoz Molina, Francisco (mantenimiento Metro).
6. Hernández Martín, Francisco (mantenimiento Metro).
7. Crespo Ramos, Rafael (casa central).
8. Izquierdo Tardón, Mariano (casa central).

Por la representación económica (titulares y suplentes)

1. Alvaro Fernández, Luis.
2. Domingo Mombiela, Miguel.
3. Durán Martín, Juan.
4. Femenía López, José Luis.
5. Hernández Bartolomé, José.
6. Herrera Aranda, Marcos.
7. Jaén Lacalle, Manuel.
8. Macho Argüeso, Gonzalo.
9. Moreno del Rosal, Francisco.
10. Plaza Alonso, Adolfo.
11. Santos Bistáu, José Luis.
12. Sierra Montes, Valentín.

ANEXO NUMERO 2

Tabla de retribuciones normales brutas anuales del personal empleado de casa central y sucursales

Categoría	Aumento de Convenio bruto total en pesetas sobre el valor de las retribuciones normales de 1980 (1)	Retribución normal bruta anual mínima aplicable a partir de 1 de enero de 1981 (2)	Retribución normal mensual (14 pagas) en pesetas brutas (3)	Número de horas efectivas de trabajo al año (4)	Valor en pesetas por hora efectiva de trabajo (5)
Auxiliar Administrativo	75.857	638.064	45.576	1.878	339,75
Oficial Administrativo 2. ^a	82.422	673.288	48.092	1.878	358,51
Oficial Administrativo 1. ^a	90.939	731.738	52.267	1.878	389,73
Delineantes 2. ^a	82.422	668.430	47.745	1.878	355,92
Delineantes 1. ^a	90.939	756.840	54.060	1.878	403,00
Reproductor fotográfico	90.939	731.752	52.268	1.878	389,64
Encargados	101.852	856.324	61.166	1.878	455,97
Conserjes	90.939	800.492	57.178	1.878	426,24
Chóferos	82.747	684.880	48.920	1.878	364,68
Almaceneros	89.165	687.954	47.711	1.878	355,67
Ordenanzas	75.857	639.282	45.663	1.878	340,40

ANEXO NUMERO 3

Tabla de retribuciones normales brutas anuales del personal empleado de fábrica de Valladolid

Categoría	Escalón	Aumento de Convenio bruto total en pesetas sobre el valor de las retribuciones normales de 1980 (1)	Retribución normal bruta anual mínima aplicable a partir de 1 de enero de 1981 (2)	Retribución normal mensual (14 pagas) en pesetas brutas (3)	Número de horas efectivas de trabajo al año (4)	Valor en pesetas por hora efectiva de trabajo (5)
Auxiliar Administrativo	2	75.857	624.671	44.619	1.932	323,33
Auxiliar Administrativo	3	75.857	628.367	44.833	1.932	325,24
Oficial Administrativo 2. ^a	5	82.422	657.822	46.987	1.932	340,49
Oficial Administrativo 2. ^a	6	82.422	669.988	47.856	1.932	346,78
Oficial Administrativo 1. ^a	7	90.939	710.733	50.787	1.932	367,87
Oficial Administrativo 1. ^a	8	90.939	728.387	52.028	1.932	377,91
Delineantes 2. ^a	5	82.422	657.822	46.987	1.932	340,49
Delineantes 2. ^a	6	82.422	669.988	47.856	1.932	346,78
Delineantes 1. ^a	7	90.939	710.733	50.787	1.932	367,87
Delineantes 1. ^a	8	90.939	728.387	52.028	1.932	377,91
Delineantes Proyectistas	9	109.558	806.618	57.816	1.932	417,50
Delineantes Proyectistas	10	109.558	825.952	58.997	1.932	427,51
Auxiliar Técnico	2	75.857	624.671	44.619	1.932	323,33
Auxiliar Técnico	3	75.857	628.367	44.883	1.932	325,24
Técnico Organización 2. ^a	7	82.422	692.472	49.462	1.932	358,42
Técnico Organización 2. ^a	8	82.422	710.126	50.723	1.932	367,56
Técnico Organización 1. ^a	9	90.939	770.023	55.002	1.932	398,56
Técnico Organización 1. ^a	10	90.939	789.357	56.383	1.932	408,57
Analistas Laboratorio 1. ^a	7	90.939	719.987	51.428	1.932	372,66
Analistas Laboratorio 1. ^a	8	90.939	737.627	52.688	1.932	381,79
Chóferos	6	82.747	671.111	47.937	1.932	347,37
Almaceneros	5	89.165	682.563	47.326	1.932	342,94
Almaceneros	6	89.165	674.729	48.195	1.932	349,24
Telefonista	1	75.857	621.199	44.371	1.932	321,53
Vigilante	1	75.857	620.485	44.320	1.932	321,16
Ordenanzas y Porteros	1	75.857	616.677	44.048	1.932	319,19

ANEXO NUMERO 4

Tabla de retribuciones normales brutas anuales del personal empleado de fábrica de Madrid, mantenimiento Metro y taller Gijón

Categoría	Aumento de Convenio bruto total en pesetas sobre el valor de las retribuciones normales de 1980 (1)	Retribución normal bruta anual mínima aplicable a partir de 1 de enero de 1981 (2)	Retribución normal mensual (14 pagas) en pesetas brutas (3)	Número de horas efectivas de trabajo al año (4)	Valor en pesetas por hora efectiva de trabajo (5)
Oficial Administrativo 2. ^a	82.422	685.440	48.960	1.887	363,24
Oficial Administrativo 1. ^a	90.939	731.388	52.242	1.887	387,59
Delineantes 1. ^a	90.939	756.546	54.039	1.887	400,93
Técnicos Organización 1. ^a	90.939	756.546	54.039	1.887	400,93
Chóferos	82.747	697.480	49.820	1.887	389,62
Ordenanzas	75.857	658.420	47.030	1.887	348,92

Nota.—Como se indica en la columna 2, se señalan las retribuciones normales mínimas. Por tanto, a título personal, cada empleado de una determinada categoría percibirá como retribución normal de 1981 la suma de su retribución normal, calculada al 31 de diciembre de 1980, más el incremento salarial consignado en la columna 1.

ANEXO NUMERO 5

Tabla de retribuciones normales brutas del personal obrero de casa central y sucursales

Categoría	Aumento de Convenio sobre retribuciones normales de 1980	Retribución normal por día	Número de días retribuidos al año	Retribución normal total anual en pesetas	Horas efectivas de trabajo al año	Valor de la hora efectiva de trabajo	Retribución normal (Pesetas/hora)	
							Sin 1/6	Con 1/6
Para operarios sujetos a incentivos:								
Oficial 1. ^a (1)	83.489	1.887,72	425	717.283	1.932	371,26	224,940	262,430
Oficial 2. ^a (2)	78.922	1.584,96	425	673.609	1.892	356,03	231,960	270,610
Oficial 2. ^a (1)	78.922	1.607,82	425	683.239	1.932	653,64	214,263	249.974
Oficial 3. ^a (1)	75.970	1.549,62	425	658.589	1.932	340,88	206,533	240,955
Para operarios no sujetos a incentivo:								
Peón (jornada completa) ...	81.046	1.531,57	420	643.258	1.892	339,99	Pago en 14 mensualidades	
Peón (jornada 2 h.)	19.767	380,86	420	159.961	552	289,78	Pago en 14 mensualidades	
Peón (jornada 5 h.)	49.418	1.115,33	420	468.439	1.380	339,45	223,066	
(1) En mantenimiento RENFE (2) En casa central.								

ANEXO NUMERO 6

Tabla de retribuciones normales brutas del personal obrero de fábrica de Valladolid

Categoría	Escalón	Aumento de Convenio sobre retribuciones normales de 1980	Retribución normal por día	Número de días retribuidos al año	Retribución normal total anual en pesetas	Horas efectivas de trabajo al año	Valor de la hora efectiva de trabajo	Retribución normal (Pesetas/hora)	
								Sin 1/6	Con 1/6
Oficial 1. ^a	11	83.489	1.708,20	425	725.985	1.932	375,77	233,904	272,888
Oficial 1. ^a	12	83.489	1.749,40	425	743.497	1.932	384,83	239,546	279,470
Oficial 2. ^a	8	78.922	1.546,29	425	657.173	1.932	340,15	211,733	247,022
Oficial 2. ^a	9	78.922	1.587,50	425	674.665	1.932	349,22	217,376	253,605
Oficial 3. ^a	6	75.970	1.496,78	425	636.131	1.932	329,26	204,954	239,113
Oficial 3. ^a	7	75.970	1.514,87	425	643.820	1.932	333,24	207,431	242,003
Especialista y Mozo Almacén.	4	76.314	1.485,53	425	631.350	1.932	328,79	203,413	237,318
Especialista y Mozo Almacén.	5	76.314	1.487,54	425	632.204	1.932	327,23	203,689	237,637
Peón	3	72.467	1.460,81	425	620.845	1.932	321,35	200,029	233,367

ANEXO NUMERO 7

Tabla de retribuciones normales brutas del personal obrero de fábrica de Madrid y mantenimiento Metro

Categoría	Aumento de Convenio sobre retribuciones normales en 1980	Retribución normal por día	Número de días retribuidos al año	Retribución normal total anual en pesetas	Horas efectivas de trabajo al año	Valor de la hora efectiva de trabajo	Retribución normal (Pesetas/hora)
Para operarios sujetos a incentivo:							
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo ...	86.061	1.809,70	425	684.123	1.915	357,24	254,372
Oficial 1. ^a	83.489	1.590,25	425	675.868	1.915	352,93	251,302
Oficial 2. ^a	78.922	1.495,89	425	635.753	1.915	331,99	236,387
Oficial 3. ^a	75.970	1.468,93	425	624.294	1.915	326,00	232,126
Especialista y Mozo Almacén.	76.314	1.440,68	425	612.288	1.915	319,73	227,662
Peón	72.467	1.386,80	425	589.392	1.915	307,78	219,149

ANEXO NUMERO 8

Tabla de retribuciones normales brutas del personal obrero de taller Gijón

Categoría	Aumento de Convenio sobre retribuciones normales en 1980	Retribución normal por día	Número de días retribuidos al año	Retribución normal total anual en pesetas	Horas efectivas de trabajo al año	Valor de la hora efectiva de trabajo	Retribución normal (Pesetas/hora)
Para operarios sujetos a incentivo:							
Oficial 1. ^a	83.489	1.643,03	425	698.288	1.925	362,75	268,279
Oficial 2. ^a	78.922	1.530,04	425	650.267	1.925	337,80	249,830
Especialista	76.314	1.466,65	425	623.328	1.925	323,81	239,479

Nota.—A título personal, cada operario de una determinada categoría percibirá como retribución normal de 1981 la suma de su retribución normal, calculada al 31 de diciembre de 1980, más el incremento salarial fijado en la primera columna de estos cuadros.

ANEXO NUMERO 9

Retribuciones especiales de casa central y sucursales
VALORES BRUTOS ANUALES DE CADA QUINQUENIO

Empleados

Categorías	Importe anual — Pesetas	Importe mensual (14 pagas)	Categorías	Importe anual — Pesetas	Importe mensual (14 pagas)
Auxiliar Administrativo	11.732	838	Encargado	13.370	955
Oficial Administrativo 2. ^a	12.628	902	Conserje	13.370	955
Oficial Administrativo 1. ^a	13.370	955	Chófer	12.110	865
Delineante 2. ^a	12.628	902	Almacenero	11.718	837
Delineante 1. ^a	13.370	955	Ordenanza	11.340	810
Reproductor fotográfico	13.370	955			

Obreros

Categorías	Importe anual — Pesetas	Horas pagadas al año	Importe por hora	Observaciones
Oficial 1. ^a	12.089	2.733,24	4,423	—
Oficial 2. ^a	11.865	2.733,24	4,341	—
Oficial 2. ^a	11.865	2.489,18	4,767	En casa central.
Oficial 3. ^a	11.833	2.733,24	4,256	—
Peón (jornada completa)	11.228	—	—	14 pagas de 802 pesetas.
Peón (jornada 2 horas)	3.220	—	—	14 pagas de 230 pesetas.
Peón (jornada 5 horas)	8.005	2.100	3,812	—

ANEXO NUMERO 10

Retribuciones especiales de fábrica Valladolid
VALORES BRUTOS ANUALES DE CADA QUINQUENIO
Empleados

Categorías	Importe anual — Pesetas	Importe mensual (14 pagas)
Auxiliar Administrativo	18.172	1.298
Oficial Administrativo 2. ^a	19.320	1.380
Oficial Administrativo 1. ^a	21.350	1.525
Delineante 2. ^a	19.320	1.380
Delineante 1. ^a	21.350	1.525
Delineante Proyectista	24.472	1.748
Auxiliar Técnico	18.172	1.298
Técnico Organización 2. ^a	21.350	1.525
Técnico Organización 1. ^a	24.472	1.748
Analista Laboratorio 1. ^a	21.350	1.525
Chófer	18.410	1.315
Almacenero	18.410	1.315
Telefonista	17.654	1.261
Vigilante	17.654	1.261
Ordenanza y Portero	17.654	1.261

Obreros

Categorías	Importe anual — Pesetas	Horas pagadas al año	Importe por hora
Peón	18.161	2.660,38	6,826
Especialista y Mozo Almacén.	18.325	2.660,38	6,888
Oficial 3. ^a	18.483	2.660,38	6,947
Oficial 2. ^a	19.521	2.660,38	7,337
Oficial 1. ^a	21.700	2.660,38	8,157

ANEXO NUMERO 11

Retribuciones especiales de fábrica Madrid y mantenimiento
Metro

VALORES BRUTOS ANUALES DE CADA QUINQUENIO

Empleados

Categorías	Importe anual — Pesetas	Importe mensual (14 pagas)
Auxiliar Administrativo	11.732	838
Oficial Administrativo 2. ^a	12.628	902
Oficial Administrativo 1. ^a	13.370	955
Delineante 2. ^a	12.628	902
Delineante 1. ^a	13.370	955
Chófer	12.110	865
Almacenero	11.718	837
Ordenanza	11.340	810

Obreros

Categorías	Importe anual — Pesetas	Horas pagadas al año	Importe por hora
Oficial 1. ^a Jefe de Equipo ...	12.089	2.689,46	4,485
Oficial 2. ^a	11.865	2.689,46	4,412
Oficial 3. ^a	11.833	2.689,46	4,325
Especialista	11.585	2.689,46	4,308
Peón	11.228	2.689,46	4,175

ANEXO NUMERO 12

Retribuciones especiales de taller Gijón
VALORES BRUTOS ANUALES DE CADA QUINQUENIO
Empleados

Categorías	Importe anual — Pesetas	Importe mensual (14 pagas)
Oficial Administrativo 1.ª	13.370	955

Obreros

Categorías	Importe anual — Pesetas	Horas pagadas al año	Importe por hora
Oficial 1.ª	15.507	2.693	5,758
Oficial 2.ª	11.875	2.693	4,410
Especialista	11.585	2.693	4,302

ANEXO NUMERO 13

Retribuciones especiales. Tablas de prima a la producción
Valores brutos en pesetas por hora de trabajo efectivo más vacaciones, según puntos de actividad y categorías, correspondientes a los centros de trabajo de fábrica Madrid, mantenimiento Metro y mantenimiento RENFE

Actividad	Oficial 1.ª J. E. y oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista	Peón
1,—	20,83	19,42	19,62	19,14	18,69
1,10	43,72	41,86	41,67	41,00	39,45
1,11	44,51	42,60	42,43	41,74	40,16
1,12	45,30	43,36	43,18	42,48	40,88
1,125	45,68	43,73	43,55	42,85	41,22
1,13	46,07	44,11	43,92	43,21	41,57
1,14	46,87	44,87	44,67	43,96	42,28
1,15	47,66	45,61	45,42	44,69	43,00
1,16	48,43	46,38	46,18	45,43	43,71
1,17	49,22	47,12	46,94	46,17	44,42
1,18	50,—	47,88	47,67	46,91	45,13
1,19	50,78	48,62	48,42	47,64	45,83
1,20	51,58	49,39	49,18	48,39	46,54
1,21	52,38	50,13	50,15	49,12	47,26
1,22	53,15	50,90	50,68	49,86	47,97
1,23	53,94	51,64	51,43	50,60	48,67
1,24	54,72	52,39	52,18	51,35	49,39
1,25	55,51	53,15	52,92	52,08	50,10
1,26	56,30	53,91	53,69	52,82	50,80
1,27	57,08	54,65	54,43	53,56	51,52
1,28	57,87	55,42	55,18	54,30	52,22
1,29	58,66	56,16	55,93	55,03	52,93
1,30	59,44	56,92	56,67	55,78	53,64
1,31	60,24	57,67	57,42	56,51	54,36
1,32	61,02	58,42	58,19	57,26	55,07
1,33	61,80	59,18	58,93	57,99	55,76
1,34	62,59	59,93	59,67	58,73	56,48
1,35	63,38	60,68	60,43	59,47	57,19

ANEXO NUMERO 14

Retribuciones especiales. Tablas de prima a la producción
Valores brutos en pesetas por hora prima correspondiente al personal obrero de fábrica de Valladolid, según categoría y escalón

Categoría	Escalón	Precio hora prima
Peón	3	29,350
Especialista y Mozo Almacén	4	30,708
Especialista y Mozo Almacén	5	30,788
Oficial de 3.ª	6	31,423
Oficial de 3.ª	7	32,103
Oficial de 2.ª	8	32,393
Oficial de 2.ª	9	33,042
Oficial de 1.ª	11	37,961
Oficial de 1.ª	12	39,521

ANEXO NUMERO 15

Retribuciones especiales. Tablas de prima a la producción
Valores brutos en pesetas por hora de trabajo efectivo más vacaciones, según escala y puntos de actividad, correspondientes al centro de taller Gijón

Actividad escala	1,00	1,01	1,02	1,03	1,04	1,05	1,06	1,07	1,08	1,09	1,10	1,11	1,12	1,13	1,14	1,15
1	28,20	28,60	31,01	32,43	33,84	35,24	36,65	38,06	39,49	40,89	42,29	43,70	45,11	46,53	47,93	49,34
2	28,49	28,91	31,35	32,77	34,19	35,61	37,04	38,47	39,89	41,31	42,74	44,16	45,58	47,01	48,44	49,86
3	29,53	31,00	32,48	33,95	35,44	36,91	38,39	39,86	41,34	42,81	44,28	45,76	47,24	48,72	50,20	51,67
4	29,77	31,26	32,74	34,23	35,73	37,22	38,71	40,19	41,68	43,17	44,66	46,15	47,64	49,13	50,61	52,10
5	30,36	31,88	33,40	34,92	36,44	37,95	39,47	40,98	42,51	44,02	45,54	47,06	48,57	50,09	51,61	53,13
6	30,70	32,24	33,78	35,31	36,85	38,38	39,91	41,45	42,98	44,52	46,06	47,60	49,12	50,66	52,20	53,73
7	30,82	32,36	33,89	35,44	36,98	38,52	40,06	41,61	43,15	44,69	46,23	47,76	49,31	50,85	52,39	53,93
8	31,11	32,67	34,22	35,78	37,34	38,91	40,44	42,01	43,56	45,12	46,67	48,22	49,79	51,34	52,89	54,45
9	32,10	33,71	35,31	36,92	38,52	40,13	41,73	43,34	44,94	46,54	48,16	49,76	51,36	52,96	54,58	56,18
10	33,75	35,43	37,12	38,81	40,50	42,18	43,87	45,56	47,25	48,94	50,62	52,31	54,00	55,69	57,38	59,06
11	34,88	36,61	38,35	40,08	41,82	43,56	45,30	47,04	48,78	50,52	52,26	54,00	55,74	57,48	59,22	60,96
12	37,24	37,24	39,02	40,79	42,57	44,33	46,11	47,89	49,66	51,44	53,20	54,98	56,76	58,53	60,30	62,07
13	36,56	36,38	40,21	42,04	43,87	45,69	47,52	49,35	51,18	53,01	54,83	56,66	58,49	60,31	62,14	63,97

ANEXO NUMERO 16

Retribuciones especiales

Valor de las horas extraordinarias

Categorías	Importe bruto en pesetas por hora extraordinaria
Empleados	
Encargados y Delineantes Proyectistas	420
Oficiales Administrativos de 1. ^a , Técnicos de Organización de 1. ^a , Delineantes de 1. ^a , Reproductores Fotográficos y Conserjes	410
Almaceneros	400
Oficiales Administrativos de 2. ^a , Técnicos de Organización de 2. ^a , Delineantes de 2. ^a y Chóferes.	390
Auxiliares Administrativos, Auxiliares Técnicos de Oficina, Auxiliares Técnicos de Organización, Calzadores, Ordenanzas, Vigilantes, Telefonistas y Listeros	380
Obreros	
Oficiales de 1. ^a Jefes de Equipo	370
Oficiales de 1. ^a	370
Oficiales de 2. ^a	360
Oficiales de 3. ^a	350
Especialistas y Mozos de Almacén	340
Peones	330

Nota: Esta tabla es de aplicación para cualquier hora extra realizada por el personal indicado en los Centros que comprenden el ámbito territorial y personal del presente Convenio.

ANEXO NUMERO 17

Retribuciones especiales. Pluses de tóxicos, penosos, peligrosos y nocturnidad

Tabla aplicable en los centros de fábrica Madrid, mantenimiento Metro, taller Gijón, mantenimiento RENFE, casa central y Valladolid

Categorías	Valor bruto en pesetas por hora
Obreros	
Oficial de 1. ^a y Oficial de 1. ^a Jefe de Equipo ...	32
Oficial de 2. ^a	29
Oficial de 3. ^a	28
Especialista	28
Peón	26

Nota: En las horas trabajadas por el personal de Mantenimiento de Metro desde las veintidós hasta las siete horas del día siguiente, se abonará, además del Plus de Nocturnidad reglamentario, un Plus especial de 44 pesetas brutas por hora. Este plus especial es el resultado de la revisión efectuada para incrementar la cantidad que se estableció en pactos suscritos con los Centros de Mantenimiento Metro de Ventas y Canillejas.

ANEXO NUMERO 18

Retribuciones especiales de fábrica de Madrid y mantenimiento Metro

Plus Jefe de Equipo

Se mantendrán los valores que existían al 31 de diciembre de 1980, aumentados en el 13,5 por 100.

M^o DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14325 RESOLUCION de 23 de febrero de 1981, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas

Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.^a AS/ce-12.528/80-E. 13.288.
Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido subterráneo.

Origen de la línea: Nuevo C/S 11 KV. desde E. T. 2.079 a estación transformadora 2.284.

Final de la misma: Sustitución C/S hasta E. T. 2.103 (existente).

Término municipal a que afecta: Barcelona.

Tensión de servicio: 11 KV.

Longitud: 580 metros de tendido subterráneo.

Conductor: Aluminio de 3 por 1 por 160 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Cable subterráneo.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 23 de marzo de 1981.—El Delegado provincial accidental.—4.803-C.

14326 RESOLUCION de 26 de febrero de 1981, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.^a AS/ce-21.822/79-E. 12.813.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo y subterráneo.

Origen de la línea: Apoyo sin número de la línea a E. T. 690, «Montesol».

Final de la misma: E. T. «Urbanización Feliú de Manola».

Término municipal a que afecta: Pineda de Mar.

Tensión de servicio: 25 KV.

Longitud en kilómetros: 0,055 de tendido aéreo y 0,420 de tendido subterráneo.

Conductor: Aluminio-acero y aluminio; 54,59 y 70 milímetros cuadrados de sección.

Material de apoyos: Hormigón.

Estación transformadora: Uno de 100 KVA.; 25/0,380-0,220 KV.

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamento de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión de 28 de noviembre de 1968, ha resuelto autorizar la instalación de la línea solicitada y declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Barcelona, 26 de febrero de 1981.—El Delegado provincial accidental.—4.800-C.

14327 RESOLUCION de 16 de marzo de 1981, de la Delegación Provincial de Barcelona, por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», con domicilio en Barcelona, plaza de Cataluña, 2, en solicitud de autorización para la instalación y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Número del expediente: Sección 3.^a AS/ce-12.512/80-E. 11.469.

Finalidad: Ampliación de la red de distribución en alta tensión con línea en tendido aéreo.

Origen de la línea: Apoyo número «A» de la línea a P. T. 1.159, «Vall Plana».

Final de la misma: P. T. «Can Bigorra II».