

Para ejercer esta facultad será necesario:

- a) Informe del superior jerárquico y del superior de la línea funcional correspondiente, así como el de la Jefatura de Personal.
- b) Dictamen formulado por el Jefe de los Servicios Médicos de la Empresa.
- c) Informe del Comité de Empresa.

El productor podrá solicitar de la Dirección que se aplique lo dispuesto en los párrafos anteriores a su caso concreto cuando la Empresa no haya hecho uso de la facultad que en los mismos se reconoce, sujetándose la concesión a los mismos requisitos allí establecidos. En uno y otro caso, la resolución deberá recaer en el plazo de cuatro meses, contados desde la solicitud o del primer informe, respectivamente.

6.2. Pensión por incapacidad permanente y absoluta.—La incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo declarada oficialmente por la autoridad laboral competente, dará lugar a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar una pensión equivalente al 100 por 100 del salario regulador del incapacitado. Los beneficiarios cuya declaración de incapacidad sea de gran invalidez, alcanzarán el 120 por 100 de salario regulador.

6.3. Pensión por incapacidad laboral y absoluta.—Cuando la declaración sea de incapacidad provisional y absoluta para todo trabajo, el incapacitado percibirá una ayuda extraordinaria que complementa las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 80 por 100 de su salario regulador. Esta ayuda extraordinaria tendrá el mismo carácter provisional de su declaración de incapacidad, y se percibirá durante el mismo período que se establece para ésta.

6.4. Pensión por viudedad.—Las viudas de beneficiarios activos, inválidos y jubilados, en quienes concurren los requisitos que exigen las normas de Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la asignada por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador del causante, o de la pensión asignada a éste; si fuese jubilado o percceptor de prestación por incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo. Cuando la declaración de incapacidad lo sea de gran inválido o incapacidad provisional, el complemento quedará referido al 70 por 100 de la pensión que hubiera correspondido al causante de haberse declarado incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo.

6.5. Pensión por orfandad.—El complemento de pensión a que se refiere el artículo anterior será incrementado por un 20 por 100 del salario regulador o pensión, por cada hijo del causante menor de dieciocho años, o hasta los veinticinco si se acredita estar cursando estudios superiores, sin que la pensión total de viudedad y orfandad pueda exceder del 100 por 100 del citado salario regulador o pensión. Este incremento se percibirá sin limitación de edad si el huérfano estuviera incapacitado para todo trabajo.

Si no quedara cónyuge sobreviviente o no tuviera derecho a pensión, en virtud de las disposiciones sobre Seguridad Social, el complemento de pensión por viudedad acrecerá a la de orfandad, distribuyéndose entre todos los huérfanos con derecho a ella por partes iguales.

6.6. Pensión en favor de ascendientes.—Los padres legítimos o naturales de los beneficiarios activos o pasivos fallecidos, en quienes concurren los requisitos que exigen las normas de Seguridad Social, tendrán derecho a percibir un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la asignada por la Seguridad Social y el 70 por 100 del salario regulador del causante si fuera beneficiario activo, o el 100 por 100 de la pensión asignada a éste si fuera beneficiario pasivo, siempre y cuando en uno y otro caso, no existieran cónyuges superstita o hijos del causante con derechos a percibo de las prestaciones de viudedad o de orfandad.

6.7. Subsidio único por defunción o invalidez permanente total.

6.7.1. Ocurrido el óbito de un beneficiario activo o declarado afectado de incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo, se entregará al declarado inválido, o a los familiares con derecho a causar el presente subsidio, una cantidad en la cuantía que a continuación se determina:

- a) Cuando el tiempo que el causante presta servicios efectivos en la Empresa sea inferior a cinco años el subsidio alcanzará la tercera parte del salario regulador anual.
- b) Cuando el tiempo sea superior a cinco años e inferior a diez, el subsidio será equivalente a dos terceras partes del salario regulador anual.
- c) Cuando el tiempo excediera de diez años, el subsidio alcanzará una anualidad completa del salario regulador.

6.7.2. En caso de que el subsidio a que se refiere el punto 6.7.1. deba ser percibido por los familiares causantes, el orden en la sucesión para su percibo será el siguiente:

- a) El cónyuge no separado legalmente ni de hecho, con exclusión de cualquier otro familiar.
- b) A falta de cónyuge no reuniendo éste los requisitos exigidos en el párrafo anterior, serán llamados a percibir el subsidio los hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos o los adoptivos, siempre que en este último caso lo fueran con ante-

rioridad no inferior a dos años, y los nietos cuyos padres hubieran premuerto al causante. El subsidio se distribuirá por partes iguales entre los hijos y si concurren con nietos, éstos percibirán la parte que hubieran correspondido a su ascendiente.

c) A falta de cónyuge o hijos, el subsidio se percibirá por los padres del causante y, en defecto de éstos, por todos o algunos de los hermanos o hermanas solteras, menores o impedidos para el trabajo, en el orden y porcentajes establecidos por la legislación vigente.

d) Cuando no existan familiares con derechos a la percepción del subsidio, se costearán los gastos de entierro y funeral del causante o se abonarán a la persona que acredite haberlos satisfecho, por la diferencia entre dichos gastos y lo que satisfaga la Seguridad Social por tal concepto.

#### 7. Normativa complementaria.

7.1. Las prestaciones se devengarán desde el día que ocurra el hecho causante y previa solicitud de las personas a quienes correspondieran, siempre que la petición se formule dentro del plazo de tres meses siguientes a ocurrido el hecho. Presentada la solicitud con posterioridad a dicho plazo las prestaciones se devengarán desde la fecha de presentación de solicitud en «Enagás, S. A.».

Transcurridos tres años desde la fecha en que ocurrió el hecho causante, sin haber solicitado la prestación correspondiente, prescribirá el derecho a su percibo.

7.2. Dejará de percibirse la prestación periódica el último día del mes en que ocurra el hecho causante de la extinción de la misma.

7.3. Cuando los titulares de prestaciones tengan pendiente percibir determinadas cantidades ya devengadas en el momento de su fallecimiento, se abonarán éstas a sus herederos.

7.4. Estos beneficios son compatibles con los derivados de la Seguridad Social, dentro de los límites presentes, y con los que puedan concederse por el Estado, Corporaciones, Compañías de Seguros, etc.

7.5. Las prestaciones tienen carácter personal e intransferible y, en consecuencia, no podrá ser objeto de cesión total o parcial ni servir de garantía de ninguna obligación.

No obstante lo anterior, cuando un trabajador de «Enagás, Sociedad Anónima», cause baja en la Empresa, pasando a la situación de beneficiario pasivo o produciendo derechos pasivos a favor de sus familiares, y tuviera anticipos concedidos por la Empresa pendientes de devolución, se descontarán de las prestaciones periódicas las mismas cantidades que el beneficiario activo viniera reintegrando a la Empresa, hasta la total cancelación, para entregar las mismas a «Enagás, S. A.».

7.6. Las prestaciones cuya concesión se haya realizado en virtud de declaraciones falsas o inexactas, serán anuladas, devolviendo el percceptor devolver las cantidades indebidamente cobradas, sin perjuicio de las sanciones a que hubiera lugar.

21540

RESOLUCION de 22 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Bilbaina de Montajes Metálicos Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Bilbaina de Montajes Metálicos, S. A.», para sus Centros de trabajo situados en todo el territorio nacional, recibido en esta Dirección General el 31 de mayo próximo pasado, suscrito por la representación de dicha Empresa y por la de sus trabajadores el día 5 de abril de 1982, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 80, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 22 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BILBAINA DE MONTAJES METALICOS, S. A.»

##### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta sólo a los trabajadores fijos de BILME, quedando excluidos los que cumplan las funciones a que se refiere el artículo 1.º 3 del Estatuto de los Trabajadores o aquellos que por cualquier razón apareciesen excluidos de la aplicación de las normas de la vigente Ordenanza de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica.

Quedan, asimismo, excluidos el Personal de Dirección, Jefes y Responsables de Obra.

Todo personal fijo de BILME, del apartado anterior, podrá incluirse dentro de este Convenio, si lo comunica por escrito a la Dirección de la Empresa y, a su vez, al Comité de Empresa.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo que la Empresa disponga en territorio nacional.

## CAPITULO II

### Cláusulas de garantía

Art. 3.º *Vigencia, duración y prórroga*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir de 1 de febrero de 1982, siendo su duración de un año.

Se prorrogará tácitamente por períodos anuales, siempre que no sea denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes.

Durante la vigencia de este Convenio, queda garantizado un rendimiento normal y de colaboración en el trabajo.

Art. 4.º *Denuncia*.

1. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes deliberantes, deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento, ante la Autoridad Laboral competente, para que dé traslado de la misma a la otra parte.

2. En el plazo de cuarenta días anteriores al cumplimiento de los períodos anuales, 1 febrero 1983, deberán iniciarse las deliberaciones, para lo cual la parte que haya instado la revisión deberá entregar a la otra, con una antelación mínima de treinta días, un proyecto razonado sobre los motivos y términos en que se concreta la denuncia.

3. Si finalizado el período de vigencia no se hubiera llegado a un acuerdo, se mantendrá en sus propios términos el presente Convenio, hasta que tal acuerdo se produzca.

4. Durante el período de preaviso a efectos de denuncia, así como durante la negociación del mismo, se observará una normalidad absoluta en los distintos Centros de Trabajo de la Empresa.

Art. 5.º *Comisión Paritaria*.

1. Para la interpretación y cumplimiento de este Convenio y, en general, para atender en cuantas cuestiones se derivan de la obligación del mismo, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por tres miembros de la representación empresarial y otros tres por la representación de los trabajadores, quienes deberán reunir la condición de componentes del Comité de Empresa.

2. Las discrepancias que surjan sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas contenidas en este Convenio, deberán comunicarse mediante escrito razonado, del cual deberán tener las partes conocimiento siete días antes de ser tratados en su respectiva reunión.

3. Dicha Comisión se reunirá periódicamente, y deberá coincidir con las reuniones periódicas mensuales establecidas en base al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos que se adopten serán vinculantes para las partes en litigio, quienes, de persistir la discrepancia, podrán hacer uso de los cauces previstos en la disposición legal para este tipo de situaciones.

Art. 6.º *Compensación y absorción de mejoras*.—Las condiciones económicas que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como en su conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Si por norma de rango superior o Convenio Provincial de Vizcaya se mejorasen las condiciones generales, y en su conjunto fuesen superiores a las que se disfrutaban en la Empresa, serán asumidas por ésta.

La Comisión Paritaria procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado en este Convenio.

Art. 7.º *Vinculación a lo pactado*.—Cuando cualquiera de las condiciones pactadas en este Convenio no fuera aprobada por la Autoridad Laboral competente, ambas partes reformarán el articulado en cuestión, sin que ello implique modificación en cuanto a lo contenido en el conjunto del Convenio, así como se verán reformados todos los otros artículos que sean influenciados por esta disposición.

## CAPITULO III

### Condiciones laborales

#### SECCION 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8.º *Norma general*.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente en cada momento, es facultad exclusiva e indelegable de la Dirección de la Empresa. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos, personal, material, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispongan y la necesaria colaboración del personal para dichos objetivos.

Art. 9.º *Facultades de la Dirección*.—Las facultades de la Dirección de la Empresa con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

— Fijar la calificación del trabajo.

— Exigir los rendimientos mínimos o los normales en cada puesto de trabajo de la Empresa.

— Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

— Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

— Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en los procesos de trabajo.

— Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillaje.

— Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta.

— Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillaje, etc.

— Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las condiciones que resultan del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

— Establecer la fórmula para el cálculo de los salarios, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

— Para establecer sistemas de incentivo o producción deberá llegarse previamente a un acuerdo con el Comité de Empresa.

— Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre Dirección y trabajadores.

— Otras funciones análogas a las anteriores.

Art. 10. *Racionalización del sistema de trabajo*.—El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

1. Simplificación del trabajo y mejora de métodos industriales o administrativos
2. Análisis de rendimientos.
3. Normalización de tareas.
4. Calificación de la plantilla de personal.

10.1. *Simplificación*.

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y la posibilidad que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

10.2. *Análisis de rendimientos*.

La determinación del sistema de Análisis y Control de Rendimiento Personal, será de libre iniciativa de la Dirección de la Empresa, no pudiéndose paralizar la experimentación del método implantado.

10.3. *Normalización de tareas*.

Es facultad privativa de la Dirección la normalización de la actividad laboral en el orden de establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas e instalaciones que debería atender cada trabajador.

10.4. *Plantillas*.

La determinación de la calificación de plantilla de la Empresa se hará por la Dirección, de acuerdo con sus necesidades.

Art. 11. *Clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo*.

1. Los trabajadores serán clasificados por la Dirección, de acuerdo con sus necesidades y su propio criterio, en atención a las funciones para las que fueran contratados o aquellas que los trabajadores puedan desempeñar habitualmente.

2. Los trabajadores de la Empresa serán clasificados en uno de los cuatro grupos siguientes:

- a) Grupo de mano de obra directa.
- b) Grupo de subalternos.
- c) Grupo de administrativos.
- d) Grupo de técnicos no titulados.

3. En el Anexo 1 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, se definen las categorías y profesiones que integran cada grupo, no estando la Empresa obligada a tener cubiertas todas las categorías.

4. La Dirección podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

#### SECCION 2.ª JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 12. *Jornada de trabajo*.

1. La jornada anual efectiva de trabajo se fija en mil ochocientas ochenta horas anuales, de acuerdo con el calendario laboral que se adjunta para el año 1982.

Los sábados se considerarán como días laborables a todos los efectos.

El personal de la oficina de Bilbao realizará una jornada anual de trabajo de mil ochocientas horas efectivas, manteniéndose

dose los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales, cuyo calendario laboral se adjuntará.

2. El calendario elaborado solamente contempla las horas de trabajo efectivo.

El personal desplazado de la provincia se acomodará a los horarios que se establezcan en las diferentes obras, previo pacto con el Comité de Empresa.

En caso de no llegar a un acuerdo con el Comité de Empresa, se estará al horario establecido.

En aquellas circunstancias especiales ocasionadas por acoplamiento de horario de los trabajadores para turnos de comida, desplazamientos largos, bocadillos, etc., el horario de trabajo podrá ser pactado a nivel de obra, por el Comité de Empresa, por las circunstancias especiales que la misma reúna, pero en todo caso solamente será abonado todo aquel horario que sea efectivo de trabajo.

3. A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio, el personal obligatoriamente rellenará la presente ficha del trabajo diario realizado por él mismo y que entregará al día siguiente al Responsable de la Obra, el cual podrá delegar en otra persona.

Estas hojas serán también consideradas a efectos de control de asistencia.

#### Art. 13. Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales, que se iniciarán el primer día laborable de la semana, sin que en ningún caso sea inferior a veintidós días de trabajo efectivo. Este período anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de firma de este Convenio.

2. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación de disfrute que se viniera observando con anterioridad.

3. Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula: Salarios reales noventa últimos días naturales.

4. Si en el transcurso de estos noventa días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los días que hayan durado la misma por otros tantos de alta, trabajados, inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

5. Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de enfermedad y accidente.

6. Los trabajadores indicarán con anterioridad al 1 de mayo, la fecha de disfrute de sus vacaciones; los que no hayan indicado esto, desde la solicitud de vacaciones hasta el disfrute de éstas, tiene que transcurrir un período mínimo de cuarenta y cinco días naturales.

7. Cuando, a propuesta de la Empresa, el trabajador acceda a variar la fecha de disfrute de vacaciones, tendrá un incentivo de 3.500 pesetas por este concepto.

#### SECCION 3.ª MOVIMIENTO DE PERSONAL

Art. 14. *Prueba previa al ingreso.*—Dadas las características tan peculiares de esta actividad, la Empresa podrá exigir de los trabajadores que pretendan incorporarse a ella, con independencia de la modalidad de contratación y categoría o especialidad, exceptuados los peones, la demostración teórico-práctica de que poseen los conocimientos mínimos indispensables para acceder a la categoría que soliciten en ese momento.

Tal demostración no será considerada como prueba a efectos del período.

No será necesario el cumplimiento de requisito formal alguno para realizar esta demostración teórico-práctica, la cual, una vez superada, iniciará el período de prueba suscribiéndose para ello el oportuno contrato de trabajo.

#### Art. 15. Período de prueba.

1. Las admisiones de personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos titulados: Seis meses.

Técnicos no titulados: Tres meses.

Profesionales siderometalúrgicos, profesionales de oficio y administrativos: Un mes.

Peones, especialistas y subalternos: Quince días laborables.

El período de prueba quedará interrumpido en los casos de no asistencia al trabajo por cualquier causa.

2. Durante el transcurso del período de prueba, la Empresa y el Trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación o indemnización alguna.

3. El trabajador percibirá, durante el período, la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.

4. Transcurrido el período de prueba, sin denuncia por ninguna de las partes, el productor continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

#### Art. 16. Ascensos.

1. Dado que a la Dirección de la Empresa le competen sus facultades organizativas del trabajo y en los rendimientos de

los trabajadores, así como en los análisis de las tareas y normalización de los trabajos indicará los puestos de promoción de trabajo y al personal a que fuera destinado.

2. Se tendrán en cuenta, para los ascensos de categoría profesional, además de las facultades organizativas del empresario, la formación adquirida, méritos alcanzados y la antigüedad del trabajador.

3. Una vez se haya otorgado el ascenso provisional a un trabajador, habrá un período de prueba durante el cual el trabajador tendrá que demostrar que está en condiciones para este nuevo puesto, y en caso de que si a juicio de la Dirección, su rendimiento no hubiese sido adecuado, volverá a la categoría anterior que tenía.

Se estima un período de prueba de:

Oficiales: Dos meses.

Jefe de Equipo: Tres meses.

Encargados y Jefes de Sección: Cinco meses.

Este período de prueba mínimo quedará interrumpido en los casos de no asistencia al trabajo por cualquier causa.

Art. 17. *Creación nuevos puestos.*—Cuando se cree un nuevo puesto de trabajo, como personal obrero fijo de Empresa, se comunicará al Comité de Empresa para que, en el plazo que se acuerde, se presenten solicitudes del personal fijo y eventual de la Empresa, familiares de los hijos de Empresa y cualquier otro tipo de trabajadores.

En igualdad de condiciones tendrán preferencia:

1. Los hijos de Empresa y en igualdad de condiciones, el de mayor antigüedad.

2. Trabajadores que presten sus servicios con carácter eventual.

3. Familiares de los trabajadores hijos de Empresa.

4. Resto solicitudes.

En caso de impugnación de alguno de los examinados para dicho puesto, el Comité de Empresa podrá comprobar el resultado de dichas pruebas con la Dirección.

#### Art. 18. Desplazamientos.

1. Es condición inherente con la propia existencia de las Empresas de Montaje el carácter itinerante de su actividad, al no existir centros de producción fijos, sino centros que van desplazándose o desapareciendo con la propia ejecución de la obra u obras que son el objeto de esta actividad.

De acuerdo con esto, resulta que todo contrato de trabajo realizado con la Empresa, lleva implícita la disponibilidad permanente del trabajador para ser desplazado, de acuerdo con las necesidades de la actividad y conveniencia organizativa de la Empresa.

3. En consecuencia, la Empresa podrá desplazar a este personal las veces necesarias, a cualquiera de los centros de trabajo actuales o futuros que posea, o en los que tenga participación directa o indirecta, aplicando como única norma de selección la capacidad o criterio de la Dirección para el correcto desempeño de las tareas correspondientes a cada lugar de trabajo.

En caso de que un trabajador fuese desplazado por necesidades de la Empresa más de tres veces al año a distintas provincias de la de Vizcaya, tendrá preferencia a no ser desplazado, si no es deseo del interesado, sobre cualquier otro trabajador de la misma profesión y categoría.

4. En los desplazamientos que obliguen al trabajador a cambiar de domicilio, se preavisará con cuatro días de antelación. Cuando el trabajador, por causas de fuerza mayor justificadas, no esté disponible para el desplazamiento, se quedará a lo que disponga la Comisión Paritaria.

El personal de obra que resulte desplazado, percibirá las dietas correspondientes, considerándose con derecho a las mismas desde el momento que se inicie el desplazamiento.

5. Los gastos de locomoción serán por cuenta de la Empresa. Esta indicará, en cada caso, el medio de locomoción a utilizar.

Como norma general, se utilizará el tren, en primera clase.

Con permiso expreso, el trabajador podrá utilizar el coche propio, con la obligación de que puedan viajar en el mismo varios desplazados, abonándose el precio de 15 pesetas kilómetro.

Una vez iniciado el viaje de desplazamiento, no se producirán interrupciones en el mismo (solamente las que determinen los sistemas de transporte) hasta llegar al destino, donde se presentarán al Responsable de la Obra correspondiente para iniciar sus trabajos.

Al trabajador se le abonará la jornada de trabajo de su presentación en obra para buscar su alojamiento.

Las horas de viaje que excedan de la jornada diaria, se pagarán a 360 pesetas hora.

Art. 19. *Traslado.*—En materia de traslados, se estará a lo preceptuado en la Legislación vigente.

#### Art. 20. Ceses.

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán 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) Técnicos no titulados y resto del personal: Dos meses.

2. El cumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa liquidará, 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.

#### SECCION 4.ª PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 21. *Permisos retribuidos*.—El trabajador, avisado con posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneraciones, por alguno de los motivos y durante el tiempo siguiente:

1. Caso de fallecimiento del cónyuge: Cinco días naturales.
2. Caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: Tres días naturales.
3. Caso de enfermedad grave u hospitalización de los padres, hijos, hermanos, consanguíneos o políticos y cónyuge: Dos días naturales.
4. Caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, consanguíneos o políticos: Un día natural.
5. Caso de nacimiento de hijos: Dos días laborables.
6. Caso de matrimonio del trabajador: Dieciséis días naturales. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos periodos, debiendo avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los periodos de vacaciones anuales.
7. Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario, en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el periodo de coincidencia.
8. Los miembros del Comité de Empresa, para realizar funciones sindicales o de representación del personal: En los términos establecidos en este Convenio.

#### Art. 22 *Excedencias*.

1. El trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes de menor duración, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral.
2. El tiempo que el productor permanezca en excedencia, no será computable a ningún efecto.
3. La petición de excedencia, en todo caso, será formulada por escrito y presentada al Jefe correspondiente con un mes de antelación, como mínimo, quien la hará llegar a la Dirección.
4. La reincorporación deberá ser igualmente solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, conservando el trabajador excedente sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la Empresa.
5. En casos de excedencias voluntarias, éstas no podrán superar el 3 por 100 de las concedidas en cada categoría profesional.

No obstante lo anterior, la Dirección podrá, de mutuo acuerdo con el trabajador que lo solicite, superar este tanto por ciento.

### CAPITULO IV

#### Condiciones económicas

##### SECCION 1.ª CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Art. 23. *Principio general*.—Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo, y serán las que se señalan en el Anexo 1 de este texto, comprensivo de los conceptos: Salario Convenio, plus Convenio y plus de carencia de incentivo.

Art. 24. *Salario Convenio*.—Se considerará salario Convenio el que figura como tal en la columna primera del Anexo 1, sirviendo, asimismo, de regulador para las percepciones de la antigüedad, trabajos nocturnos.

#### Art. 25 *Plus Convenio*.

1. Se conceptuará como tal, la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la columna 2 del Anexo 1.

2. Este plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas. Se hará efectivo, asimismo, en el periodo de vacaciones.

#### Art. 26. *Carencia de incentivo*.

1. Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría o puesto de trabajo figura en la columna 3 del Anexo 1.

2. Este plus se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas trabajadas. Se hará efectivo, asimismo, en el periodo de vacaciones.

3. En todo caso, sólo se devengará a partir de la actividad normal en su puesto de trabajo.

4. En los sitios u obras donde se establezcan sistemas de producción, será suplida esta carencia de incentivo por las primas que correspondan a estos sistemas.

##### SECCION 2.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 27. *Antigüedad*.—El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será por cada quinquenio, del 5 por 100 de los jornales y sueldos señalados en la columna «Salario Convenio».

2. Todo trabajador que cumpla quinquenio, comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

3. El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa.

b) A los efectos de la determinación de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como en licencias, bajas transitorias por accidentes de trabajo o enfermedad, vacaciones

Por el contrario, no se estimará como tiempo efectivamente trabajado el que hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria.

4. En todo lo demás, regirá lo establecido en el artículo 76 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

#### Art. 28. *Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*.

1. Teniendo en cuenta las condiciones en las cuales son realizados los trabajos en las diversas obras de la Empresa, y en base a las experiencias que durante todos estos años se han adquirido, al personal afectado por el artículo 77 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, y que realicen trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la cantidad de 310 pesetas por día de trabajo, con independencia de su categoría profesional.

Art. 29. *Plus de nocturnidad*.—Todos los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, percibirán una bonificación del 25 por 100 sobre su salario Convenio.

Art. 30. *Plus de Jefe de Equipo*.—El plus que percibirá el Jefe de Equipo consistirá en 150 pesetas por día efectivo de trabajo.

##### SECCION 3.ª CONCEPTOS QUE NO TIENEN LA CONSIDERACION LEGAL DE SALARIOS

Art. 31. *Plus de distancia*.—Se estará a lo regulado en el artículo 86 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Cuando la Empresa deba poner, por las circunstancias de las obras, el medio de transporte, no se abonará cantidad alguna en concepto de plus de distancia.

En Vizcaya, los desplazamientos a las obras se realizarán mediante la utilización de servicios públicos colectivos.

Por este concepto, y en este caso, se abonará la cantidad de 80 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 32. *Dietas*.—Los valores correspondientes a las dietas serán los siguientes:

Media dieta: 560 pesetas.  
Dieta: 1.750 pesetas.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los trabajadores. En estos casos se hará uso de hotel de dos estrellas.

##### SECCION 4.ª OTRAS RETRIBUCIONES

Art. 33. *Gratificaciones extraordinarias*.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los días siguientes:

Gratificación de julio: 20 de julio.  
Gratificación de diciembre: 20 de diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al salario de Convenio más la antigüedad.

Art. 34. *Horas extraordinarias*.—Los trabajadores se comprometen a realizar, a requerimiento de la Empresa, hasta un máximo de veinticinco horas extraordinarias al mes en las etapas de pruebas, puesta en marcha de las obras, averías, accidentes o fuerza mayor, etc.

Cuando se requiera superar estas veinticinco horas extraordinarias al mes, deberá contarse con la autorización del Comité de Empresa.

Toda maniobra a realizar que no pueda interrumpirse, deberá comenzarse con tiempo suficiente para ser finalizada dentro de la jornada prevista. Cuando por causas imprevistas, ésta se prolongase, los trabajadores afectados permanecerán en sus puestos de trabajo hasta su conclusión.

Todas las horas extraordinarias correspondientes a las etapas de puesta en marcha, pruebas, averías, accidentes o fuerza mayor de las mismas, y realización de maniobras, serán consideradas como estructurales.

El valor de estas horas se encuentra reflejado en el Anexo 1. Art. 35. *Primas e incentivos a la producción.*—Se establece una prima de producción de 150 pesetas día efectivo, sujeta a un cumplimiento de horario y rendimiento normal en el trabajo.

En los sitios u obras donde se establezcan sistemas de producción, esta prima quedará sin efecto.

Art. 36. *Forma de pago.*—Se hará por transferencia bancaria o talón nominativo, con excepción de las dietas que se pagarán en metálico en la obra a los desplazados fuera de su provincia.

## CAPITULO V

### Seguridad e higiene

#### Art. 37. *Herramienta.*

1. La Empresa facilitará a sus trabajadores las herramientas necesarias para ejecutar sus labores en cada categoría profesional respectiva, siendo responsables de la conservación de las mismas.

2. En caso de pérdida o deterioro, sin justificación, se valorarán éstas, procediéndose al descuento en sus remuneraciones.

Art. 38. *Ropa de trabajo.*—Se estará a lo regulado en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

No obstante, la Empresa proveerá a los trabajadores de ropa de trabajo consistente, anualmente en:

Prendas de seguridad:

Dos buzos, botas, cascos, cinturones de seguridad, etc.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de los trabajos encomendados, y serán homologados.

Si durante la realización de trabajos estas prendas se deteriorasen, la Empresa proveerá de nuevas prendas, previa justificación. Las prendas que no sean justificadas por el trabajador, se valorarán, procediéndose al descuento de sus remuneraciones. La Empresa, en los desplazamientos, transportará todas las prendas de seguridad, a excepción del buzo, que lo llevará el propio trabajador.

## CAPITULO VI

### Temas sociales

Art. 39. *Seguro de invalidez absoluta y muerte por accidente laboral.*—Aparte de lo legalmente establecido de acuerdo a la cobertura de Accidente de Trabajo, la Empresa concertará una póliza colectiva que cubra los riesgos de invalidez absoluta y muerte por accidente laboral, igual para todas las categorías profesionales, por una cuantía de 500.000 pesetas.

Dicho seguro será sufragado en su coste, al 50 por 100, por la Empresa de un lado, y por los trabajadores de otro.

Art. 40. *Jubilaciones.*—Se estará a lo regulado por el Fondo Nacional de Protección al Trabajo, Orden del 22 de enero de 1982, «Boletín Oficial del Estado» del 8 de noviembre de 1981.

## CAPITULO VII

### Garantías sindicales

#### Art. 41. *Asambleas.*

1. La Empresa autorizará la celebración de asambleas fuera de las horas de trabajo. Dichas asambleas serán de todos los trabajadores de cada centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de personal en su caso, y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

2. En todo lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 42. *Horas sindicales.*—Todos los miembros del Comité de Empresa disfrutarán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de su cometido sindical.

## DECLARACION GENERAL

Tanto la Dirección como los Representantes son conscientes de la situación actual de la Empresa, por lo que entre los objetivos prioritarios se acepta la mejora de la productividad, a fin de que la actividad sea rentable.

## DISPOSICION FINAL

La regulación establecida en este Convenio primará sobre lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Vizcaya para la In-

dustria Siderometalúrgica y demás disposiciones de carácter general, que serán de aplicación con carácter supletorio en lo no previsto por el mismo.

## ANEXO VIZCAYA

En cuanto a contratación de personal eventual para Vizcaya, tendrán preferencia los trabajadores que prestan sus servicios actualmente con carácter eventual y los familiares de la plantilla fija de la Empresa, siempre y cuando no perjudiquen a la estructura de la Empresa. Los casos especiales quedarán sujetos a la resolución de la Comisión Paritaria.

## ANEXO ASTURIAS

Los trabajadores destinados al taller por falta de trabajo en ENSIDESA, dejarán de percibir la media dieta, siempre y cuando no hubiese ningún trabajador eventual en obra.

El Fondo de Compensación queda suprimido a partir de 1 de febrero de 1982.

La Empresa entregará a la Comisión Gestora de este Fondo, compuesta por Manuel Fernández Fernández, Anastasio Alvarez Feito y José Antonio López Crespo, la cantidad de 500.000 pesetas mensuales hasta liquidar el importe que asciende a dos millones, ciento cuarenta y seis mil quinientas setenta pesetas (2.146.570).

Esta saldo podrá ser comprobado.

El destino de este dinero será para los fines que fue concebido.

El Delegado de Personal de Asturias, como caso excepcional y mientras dure el presente Convenio, podrá disponer de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales.

## ANEXO OBRAS

En las obras que actualmente hay sistemas de producción establecidos, se respetarán los mismos hasta la finalización de las mismas.

### Calendario laboral del personal de oficina año 1982

Comprende desde el 1 de enero de 1982, hasta el 31 de diciembre de 1982.

#### Horario.

De lunes a viernes: Ocho horas treinta minutos.

#### Mañana.

Entrada: De ocho a ocho cuarenta y cinco horas.  
Salida: A trece quince.

#### Tarde.

Entrada: De catorce treinta a quince horas.  
Salida: De diecisiete cuarenta y cinco a diecinueve horas.

#### Nota.

Todas las entradas y salidas que se produzcan, ya dentro de la jornada de trabajo, ya al iniciar o finalizar el mismo, serán reflejadas en la tarjeta.

Todo el personal deberá cumplir la jornada de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales, respetando los límites señalados anteriormente.

Sábados: Libres todo el año (sin guardias).

#### Festivos.

1 de enero, Año Nuevo.  
6 de enero, Epifanía del Señor.  
19 de marzo, San José.  
8 de abril, Jueves Santo.  
9 de abril, Viernes Santo.  
12 de abril, Lunes de Pascua.  
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.  
10 de junio, Corpus Christi.  
31 de julio, San Ignacio.  
20 de agosto, viernes Semana Grande.  
12 de octubre, Virgen del Pilar.  
1 de noviembre, todos los Santos.  
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.  
24 de diciembre, Nochebuena.  
25 de diciembre, Natividad del Señor.  
31 de diciembre, Nochevieja.

#### Puentes.

11 de junio.  
11 de octubre.  
30 de diciembre.

#### Jornada de verano.

La jornada de verano se iniciará:

Del 14 de junio al 10 de septiembre (inclusivos).  
Horario: De ocho a catorce horas.

**Calendario laboral para el personal de obra año 1982**

El horario efectivo de trabajo, a partir del 1 de abril de 1982, será el siguiente:

**De lunes a viernes:**

**Mañana.**

Entrada: Ocho horas

Salida: Trece horas con veinte minutos para bocadillo.

**Tarde.**

Entrada: Catorce horas.

Salida: Diecisiete treinta horas.

**Festivos.**

1 de enero, Año Nuevo.

6 de enero, Epifanía del Señor.

19 de marzo, San José.

8 de abril, Jueves Santo.

9 de abril, Viernes Santo.

12 de abril, Lunes de Pascua.

1 de mayo, Fiesta del Trabajo.

10 de junio, Corpus Christi.

12 de octubre, Virgen del Pilar.

1 de noviembre, todos los Santos.

8 de diciembre, Inmaculada Concepción.

25 de diciembre, Natividad del Señor.

Una fiesta local.

Una fiesta Provincial.

**Puentes.**

23 de diciembre.

24 de diciembre.

30 de diciembre.

31 de diciembre.

Para Vizcaya, el 31 de julio será sustituido por el 13 de abril.

**ANEXO I**  
**Retribuciones**

PERSONAL OBRA			
Categoría Profesional	DIARIO POR DIA DE TRABAJO		
	Salario Convenio	Carestía Incentivo	Plus Convenio
AYUDANTE:	1.115	152	444
OFICIAL 3a.	1.139	156	464
OFICIAL 2a.	1.225	168	505
OFICIAL 1a.	1.300	178	550
MENSUAL POR DIA DE TRABAJO			
Categoría Profesional	Salario Convenio	Carestía Incentivo	Plus Convenio
ENCARGADO	41.637	190	594
MAESTRO 2a.	13.738	200	620
MAESTRO TALLER	15.294	209	629
ADMINISTRATIVO 1a.	43.500	173	550
PERSONAL OFICINA			
Categoría Profesional	MENSUAL POR DIA DE TRABAJO		
	Salario Convenio	Carestía Incentivo	Plus Convenio
ORDENANZA	33.215	128	435
AUXILIAR	34.500	134	453
ADMINISTRATIVO 2a.	39.400	156	505
ADMINISTRATIVO 1a.	43.500	286	550

**Precio hora.**

Personal obra.

Ayudante: 880 pesetas hora.

Oficial tercera: 720 pesetas hora.

Oficial segunda: 780 pesetas hora.

Oficial primera: 800 pesetas hora.

Encargado: 845 pesetas hora.

Maestro segunda: 885 pesetas hora.

Maestro Taller: 925 pesetas hora.

Administrativo primera: 800 pesetas hora.

Personal oficina.

Ordenanza: 680 pesetas hora.

Auxiliar: 680 pesetas hora.

Administrativo segunda: 760 pesetas hora.

Administrativo primera: 800 pesetas hora.

**21541 RESOLUCION de 25 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Laboral de «Renault Financiaciones, S. A.» (Entidad de Financiación).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para «Renault Financiaciones, S. A.», suscrito por la representación de la Dirección de la Empresa y por la representación de sus trabajadores el día 7 de abril de 1982 y presentado en este Departamento con fecha 9 de junio de 1982 ya en debida forma por figurar la documentación preceptiva según artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo; y no apreciándose en el mismo infracción de normas de derecho necesario.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, 25 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

**ACTA DEL ACUERDO DE LA NEGOCIACION DEL CONVENIO LABORAL DE «RENAULT FINANCIACIONES, S. A.» (ENTIDAD DE FINANCIACION)**

Reunido el Comité de negociación del Convenio Laboral de «Renault Financiaciones, S. A.» (Entidad de Financiación) hace constar la aprobación del Convenio Laboral de la misma, cuya vigencia será del 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

Dicho Convenio consta de 33 artículos, tabla salarial y calendario laboral, cuyos textos han sido debidamente firmados y que se acompañan a esta acta.

Firman las siguientes personas, con su aprobación:

Don Juan Carlos Aragón Cutillas (representante de la Empresa).

Don Miguel Bernat Atienza (representante de la Empresa).

Don Luis Boix Domingo (representante del personal).

Don José Martí Argudo (representante del personal).

Don Enrique Martín González (representante de la Empresa).

Don José Martín León (representante del personal).

Don Desiderio Matarredona Aguilera (representante de la Empresa).

Don José Manuel Rodríguez Méndez (representante del personal).

Don José Sardón Zarza (representante del personal).

Don Francisco Marcos Segovia Montero (representante del personal).

Don Armando Trijueque de Mingo (representante de la Empresa).

Excusa su firma don Jorge Martínez Cortés, representante del Centro de trabajo de Barcelona.

Y para que pueda acreditarse donde se crea oportuno, se firma la presente acta en Madrid a 7 de abril de 1982.

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio afectará a todos los Centros de trabajo, Oficinas y Delegaciones de la Empresa «Renault Financiaciones, S. A.» (Entidad de Financiación), existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 2, 1, a) del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza (Mandos Superiores), que, a propuesta de aquella, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.

c) El personal contratado a tiempo cierto o por obra o servicio determinado, el personal eventual y el personal interino.