

**28904 RESOLUCION de 28 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del XV Convenio Colectivo entre la Empresa «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, que fue suscrito con fecha 7 de julio de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los miembros elegidos de entre sus distintos Comités, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de noviembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**XV CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «CONSTRUCTORA DE EQUIPOS ELECTRICOS, S. A.», Y SUS PRODUCTORES**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo. 1.º *Partes contratantes.*—En Bilbao a 7 de julio de 1988, reunida la Mesa Negociadora del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima» (en adelante CEE), integrada por los representantes de la Dirección, señores P. M. Aldámiz-Echevarría, J. J. Nogales, J. C. Sáez y J. San Sebastián.

Y por los representantes de los trabajadores, señores I. Alcáin, J. Aurrekoetxea, E. Delgado, V. Díez, L. García, P. Gómez, J. C. Hernández, J. Fano, R. Fernández, F. Linares, J. L. Orbe y F. Pedrosa.

Como resultado de sus deliberaciones han elaborado y aprobado el presente Convenio Colectivo, que anula y sustituye en todo al XIV Convenio Colectivo de Empresa.

Art. 2.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las fábricas, oficinas y dependencias de CEE.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta en sus propios términos a todo el personal en plantilla, incluido en los grupos técnicos, administrativos, subalternos y obreros.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio los Directores y dirigentes y, en general, quienes tengan concertado con la Empresa un contrato de características específicas, que se regularán conforme a las disposiciones legales aplicables a los mismos.

A los efectos de la exclusión antes citada, constituirán el grupo de dirigentes las personas que hayan aceptado voluntaria e individualmente la propuesta hecha por la Dirección para formar parte de este grupo.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo surtirá efecto desde el 1 de enero de 1988 hasta el 31 de diciembre de 1990.

A partir del 1 de noviembre de 1990, el Convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación formal por las partes contratantes citadas en el artículo 1.º

Art. 5.º *Absorción y compensación.*

A) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de entrada en vigor, quedando subsistente, por consiguiente, todo cuanto no sea objeto expreso del presente pacto laboral y todos los derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, estén reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

Para la valoración y comparación de estas mejoras, se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a las horas de trabajo del año pactadas.

C) Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, en las jornadas anuales y en las de otra índole, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrán considerar aisladamente, sino en su totalidad.

D) El complemento personal resultante del paso a contratación colectiva del personal anteriormente denominado «No valorado» se absorberá deduciendo de todas las pagas la cantidad de 1.000 pesetas por paga o la totalidad de dicho complemento si su cuantía fuese inferior a dicha cantidad.

Quedan exceptuados los trabajadores de cincuenta y cinco o más años de edad, a los que no se les deducirá cantidad alguna. A partir del

momento en que cualquier trabajador afectado cumpla la edad de cincuenta y cinco años cesará toda nueva absorción. A los efectos de determinar el momento de cese de absorción, a aquellos trabajadores que cumplan los cincuenta y cinco años en el primer semestre se les dejará de absorber desde enero de ese año, y a los que cumplan dicha edad en el segundo semestre tendrán absorción durante todo el año.

En los casos de promoción o de revisión de valoración de los puestos de trabajo de dicho personal, el citado complemento se reducirá en todo caso en la diferencia de retribuciones totales a que diera lugar, según Convenio, la promoción o revisión.

E) Los importes que hasta la fecha pueda venir recibiendo alguna persona englobada bajo la rúbrica genérica del plus voluntario serán clasificados según su naturaleza en «Complementos personales» o «Complementos del puesto», de acuerdo con el decreto de ordenación del salario, y serán absorbibles o no según el origen de su inclusión, de conformidad con lo establecido en el párrafo A).

F) En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Art. 6.º *Revisión.*—Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo se promulgasen normas de rango legal superior al mismo, que afecten a cualquiera de sus elementos fundamentales, la Comisión Mixta, definida en el artículo 78, decidirá, si procede, o no, la revisión total o parcial del Convenio.

Art. 7.º *Comunicaciones al personal.*—Las comunicaciones al personal en los casos que a continuación se detallan, y aparte aquellos otros en que fuera preciso por imperativo legal, se efectuarán por escrito en la forma siguiente:

En todo lo relativo a premios y sanciones por faltas de las comprendidas en los artículos 91 a 95 de la Ordenanza Laboral, se requerirá informe previo de la Comisión correspondiente del Comité de Empresa, que deberá emitirlo en un plazo no superior a dos días laborables, facilitándose por parte de la Empresa la información necesaria para ello.

Las comunicaciones relativas a valoración, productividad, movilidad, promoción, etc., se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en sus capítulos correspondientes.

Art. 8.º *Contratos de trabajo de duración determinada. Subcontratación.*—La contratación de personal en régimen de contrato para obra o servicio determinado, eventualidad o interinidad, o cualquier forma de subcontratación con otras Empresas, se efectuará de acuerdo con las prescripciones de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

La contratación o subcontratación anteriormente citada deberá ser comunicada previamente por escrito al Comité de Empresa, con indicación de la forma más detallada posible de la razón de interinidad, eventualidad o subcontratación, persona a suplir, duración previsible, obra a ejecutar, labores concretas encomendadas, y puesto a desempeñar en sus casos respectivos, acompañado todo ello de los documentos que lo fundamentan.

**CAPITULO II**

**Valoración de tareas y categorías profesionales**

Art. 9.º *Principios generales.*—Un sistema de valoración de tareas pretende clasificar y jerarquizar los diferentes empleos de la Empresa, de acuerdo con su importancia relativa dentro del conjunto general.

El sistema establecido en CEE es la valoración de tareas por ocupaciones. La finalidad de este sistema de valoración es obtener la puntuación directa y el grado correspondiente a cada nivel de ocupación.

En todos los puestos de C.E.E. se podrán aplicar los procedimientos del «Manual de Valoración de Tareas».

Art. 10. *Valoración de tareas.*—El sistema de valoración adoptado por C.E.E. es el de jerarquización de ocupaciones por comparación de factores. Este sistema se fundamenta en los conceptos de ocupación, factores y condiciones de trabajo.

Ocupaciones son las actividades o conjunto de actividades similares, realizadas por grupos de profesionales o especialistas, específicas de la Empresa o necesarias en ella. La ocupación, en términos genéricos, es una especialización dentro de las profesiones.

Factores son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada ocupación y en los distintos niveles de las mismas.

Nivel dentro de una ocupación es función de la mayor o menor exigencia de empleo de los factores necesarios para el desempeño de dicha ocupación.

Condiciones de trabajo son las circunstancias de ambiente (excluidas las excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas) que afectan al personal de la nómina de obreros, los trabajos realizados en el exterior, fuera del centro habitual y la jefatura de equipo. Las circunstancias excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, tanto para obreros como para empleados, son consideradas aparte de la valoración.

Art. 11. *Puntuaciones.*—La valoración de tareas determina una puntuación directa, que siempre es de carácter funcional y no personal,

y que diferencia los distintos niveles dentro de cada ocupación. Esta puntuación se obtiene mediante la suma de los valores absolutos de cada factor, indicados en el manual de valoración.

#### Art. 12. Grados:

A) Grado directo: Es aquel que se deduce por la aplicación de las puntuaciones directas correspondientes a cada ocupación y sus distintos niveles, según la siguiente escala:

Grados	Puntos	Grados	Puntos
3	Menos de 33	18	250 a 272
4	33 41	19	273 296
5	42 51	20	297 321
6	52 62	21	322 347
7	63 74	22	348 374
8	75 87	23	375 402
9	88 101	24	403 431
10	102 116	25	432 461
11	117 132	26	462 492
12	133 149	27	493 524
13	150 167	28	525 557
14	168 186	29	558 591
15	187 206	30	592 626
16	207 227	31	627 662
17	228 249	32	663 699

Modificadores de grado: Son aquellos incrementos de grado que aparecen definidos en el apartado B) de este artículo, que serán eliminados cuando desaparezcan las condiciones que motivaron su atribución.

Grado final: Es el que se considerará a efectos de pago y se obtiene por la suma del grado directo más los modificadores que en cada momento le puedan corresponder a cada persona.

B) Para considerar las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 10 sobre grados directos deducidos de la puntuación de los factores, se establecen los siguientes modificadores de grado:

#### 1. Por condiciones ambientales:

Los puestos de trabajo desempeñados por personal incluidos en la nómina de obreros tendrán un grado más sobre el grado directo. Este modificador de grado se perderá cuando el obrero pase a la nómina de empleados.

Con este grado se compensan las condiciones ambientales (ruido, polvo, humedad, frío, calor, olores, riesgo de accidentes, suciedad, etc.) que no, sobrepasando un índice normal tolerable, sean propios de los puestos de trabajo con actividades de orden manual efectuados por los trabajadores de la nómina de obreros y que se desarrollan continua y permanentemente en los talleres.

Percibirán este modificador de grado, además del personal obrero, aquellos empleados que, realizando trabajos manuales continua y permanentemente en las condiciones ambientales antes descritas, no puedan acceder a la nómina de obreros, en razón de la clasificación profesional de las tareas de su puesto de trabajo, según la Ordenanza de Trabajo.

#### 2. Por trabajos en el exterior:

Los trabajadores de puestos concebidos para desarrollar habitualmente su trabajo en fábrica y que, en algunas circunstancias, efectúen salidas fuera de su centro de trabajo, percibirán durante el tiempo de salida dos grados más sobre el grado final de su puesto.

No obstante, si durante el tiempo en que el trabajador estuviera desplazado, recayera sobre él la responsabilidad general del trabajo y la representación de la Empresa, por no haber autoridad superior de ésta en el lugar de trabajo, percibirán además otros dos grados a añadir sobre los dos anteriores.

#### 3. Por Jefatura de equipo:

Los trabajadores en funciones de Jefe de equipo tendrán como mínimo, un grado más sobre el grado directo final del máximo puesto a sus órdenes.

Cuando un Jefe de equipos desempeñe sus funciones durante un tiempo superior a un año consecutivo o tres en periodos alternos, se le mantendrá dicho grado «ad personam».

Art. 13. *Confirmación de las valoraciones.*—Efectuada la valoración de una ocupación y de sus distintos niveles, tendrán carácter provisional durante un periodo de tres meses, a partir de la notificación a su titular del grado que le corresponde.

Durante este periodo podrá ser revisado a petición del trabajador o a iniciativa de la Dirección.

Art. 14. *Saturación.*—Las puntuaciones directas que asigne la valoración se entienden referidas a niveles de ocupación que estuvieran saturados.

Art. 15. *Información al personal.*—Se comunicará al personal, por escrito y a través de la línea jerárquica, el grado directo y sus modificaciones que, deducidos de la valoración, le correspondan.

Asimismo, necesariamente se le entregará copia, por duplicado, de la descripción que ha servido de base para la obtención de la puntuación directa correspondiente a su ocupación y a su nivel dentro de la misma, de conformidad con las funciones, aptitudes y responsabilidades de su trabajo.

Una de las copias será devuelta al Departamento de Valoración con la firma del «enterado» o «recibido».

Dado que una descripción contiene todas las funciones, cometidos y trabajos de los posibles niveles de ocupación del mismo grado y profesión, para cada interesado se determinará claramente los correspondientes a su ocupación específica.

En el caso de que un nivel de ocupación requiera el desempeño de varias profesiones o especializaciones, será objeto de una nueva descripción y consiguiente valoración.

Las reclamaciones que hayan de hacer los trabajadores a la Comisión respectiva deberán basarse en la parte de su trabajo que no haya sido correctamente descrita o especificada en su descripción.

Art. 16. *Comités de Valoración.*—Se constituirán los Comités de Valoración siguientes:

A) Comité de Valoración de Centro. Que se establecerá en el ámbito de actuación de cada Comité de Centro.

#### Composición:

Tres miembros designados por la Dirección.

Tres miembros del Comité del respectivo centro, los cuales serán permanentes, con la necesaria formación. Uno de ellos podrá ser sustituido, según los casos, por otra persona de la Empresa perteneciente al grupo profesional del puesto de trabajo u ocupación a valorar.

Será Presidente del mismo el Director de Relaciones Industriales o el Jefe del Departamento de Valoración, actuando como Secretario el que lo sea del Comité de Centro o uno de los miembros permanentes.

#### B) Comité Central de Valoración:

Composición: Todos los componentes de los Comités de Valoración de cada Centro, presididos por el Director de Relaciones Industriales y siendo Secretario el del Comité Central o persona delegada dentro del Comité Central.

#### Funciones del Comité Central:

1. Recoger información de las variaciones de grado que se produzcan como consecuencia de reclamaciones, tanto por la oficina de valoración como por los Comités de Valoración de Centro.

2. Participar en el conocimiento de cualquier modificación de puestos, tanto de ampliación de funciones como de puestos de nueva creación, y colaborar en la puntuación de los mismos.

3. Recoger de los Comités de Valoración de Centros la mas amplia información sobre las dificultades de aplicación del manual que hayan podido encontrarse a lo largo de su actuación.

4. Analizar tales dificultades durante un periodo suficiente de experiencia y proponer las soluciones que consideren oportunas para el mejor desarrollo de la aplicación del manual.

5. El Comité Central de Valoración se reunirá, con carácter ordinario, una vez cada trimestre y con carácter extraordinario a petición de una de las partes.

Art. 17. *Revisión por modificadores de la ocupación.*—Si las condiciones de trabajo de una ocupación ya valorada variasen en términos que se estimen afectarán a cualquiera de los factores puntuables, podrá plantearse su revisión.

Art. 18. *Reclamación sobre valoración.*—Las reclamaciones de revisión de grado de valoración y categoría profesional se plantearán a través de las siguientes normas:

1. Por escrito a la línea jerárquica, que acusará recibo de la petición y la cursará a la oficina de valoración con copia a la Secretaría del Comité de Empresa.

En este impreso, que lo facilitará el Jefe, deberán constar los motivos en los que el trabajador fundamenta su reclamación. Asimismo, habrá de tenerse en cuenta si el puesto de trabajo está saturado de acuerdo con lo expuesto en el artículo 14.

2. La revisión del contenido del puesto de trabajo y de la valoración se realizará por el Departamento de Valoración conjuntamente con el Comité de Valoración del Centro.

Las reclamaciones deberán ser resueltas en un plazo no superior a dos meses naturales, como máximo.

Los resultados se recogerán en acta y se comunicarán al interesado por el Departamento de Valoración.

3. Recibida la contestación, el interesado podrá reclamar ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

Para ejercitar esta acción, será condición previa y necesaria haber agotado el procedimiento señalado en este artículo.

4. Serán competentes para reclamar contra la valoración de un puesto de trabajo, categoría profesional asignada al mismo o solicitar su

revisión, el trabajador afectado o el mando correspondiente con poder bastante para ello y siempre que medie alguna de las causas que a continuación se enumeran:

Modificación de las condiciones de trabajo o del contenido del puesto que tengan carácter permanente, considerándose como tal una duración superior a tres meses ininterrumpidos.

No estar conforme con el grado o categoría asignados al puesto, y siempre que no hayan transcurrido tres meses desde la fecha de su valoración.

5. La retroactividad que pueda corresponder al interesado se calculará desde la fecha de la primera reclamación, cualquiera que sea el órgano que fije el nuevo grado.

Para seguir teniendo derecho a la retroactividad, las reclamaciones que el interesado desee realizar en cualquiera de las etapas sucesivas, deberán efectuarse en un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de la notificación del resultado.

En el caso de resolución positiva, sea cual sea el órgano que las dicte, el interesado tendrá un plazo de diez días hábiles para reclamar sobre la fecha de retroactividad, contando a partir de la notificación de cambio realizada por el Departamento de Valoración.

No se computarán como días hábiles, a efectos de reclamación, los correspondientes a bajas por enfermedad o accidente, licencias, vacaciones, etcétera.

Esta circunstancia figurará en los impresos de notificación.

Art. 19. *Clasificación profesional.*—Todas las ocupaciones de C.E.E. en los distintos niveles de las mismas tendrán asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, exigibles al titular que lo ha de desempeñar con carácter fijo.

Esta categoría se definirá a partir de la valoración, teniendo en cuenta los grados directos correspondientes a cada nivel de ocupación, de conformidad con el cuadro siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL MÍNIMA

Ocupación	Grado Directo												
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Peones ordinarios	P												
Especialistas varios		E											
Mold. Pintor, Albañil, Hoj. Rectificador, Soldadores		E		3. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup>							
Cerraj., Carpint., Metal., Forja y Chapista		E		3. <sup>a</sup>		2. <sup>a</sup>	1. <sup>a</sup>						
Resto Prof. Obreros: Mand. Torno, Fresa, Ajuste, Cald., Mont., Bob., Carpint., etc.		E		3. <sup>a</sup>		2. <sup>a</sup>							
Administrativos		Aux.		2. <sup>a</sup>				1. <sup>a</sup>					
Téc. Laboratorio		Aux.			2. <sup>a</sup>			1. <sup>a</sup>		1. <sup>a</sup>			
Téc. Organización		Aux.			2. <sup>a</sup>					1. <sup>a</sup>			
Téc. Oficina			Cal.		2. <sup>a</sup>					1. <sup>a</sup>			Proy.

El resto de las categorías de empleados se decidirán de conformidad con las funciones establecidas para cada una de ellas en la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica.

La deducción de las categorías profesionales a partir del grado directo, tal como se indica en la tabla anterior, no podrá servir de base para que las personas que actualmente tienen asignada una categoría profesional soliciten y obtengan el grado más bajo fijado en las tablas anteriores para la misma.

Art. 20. *Grado mínimo.*—La categoría profesional reconocida a un trabajador, le garantiza el grado directo que se señala en la tabla siguiente:

Categoría profesional	Grado directo
Peón ordinario, Especialista	3
Portero, Reproduct. planos, Auxiliar, Ordenanza	4
Oficial 3. <sup>a</sup> taller, Calcad., Guarda Jurado, Almacenero	5
Oficial 2. <sup>a</sup> taller, Capataz peones, Administrativo 2. <sup>a</sup> , Téc. Organización 2. <sup>a</sup> , Delineante 2. <sup>a</sup> , Telef., Chófer	6
Oficial 1. <sup>a</sup> taller, Capataz especialista, Cabo Guardas, Analista 2. <sup>a</sup>	7
Encargado, Administrativo 1. <sup>a</sup>	8
Téc. Organización 1. <sup>a</sup> , Delineante 1. <sup>a</sup> , Analista 1. <sup>a</sup>	9
Maestro 2. <sup>a</sup> , Jefe Adm. 2. <sup>a</sup> , Jefe Guardas	10
Maestro taller, Jef. Org. 2. <sup>a</sup> , Jefe Laboratorio 2. <sup>a</sup> , Proyectista	11
Jefe taller, Jefe laboratorio 1. <sup>a</sup> , Jefe Org. 1. <sup>a</sup> , Jefe Administrativo 1. <sup>a</sup>	13
Ayudante Ingeniero, Graduado Social	15
Ingeniero Técnico, Técnico Empresarial	17
Ingeniero, Licenciado	20

Esta garantía es estrictamente «ad personam».

El reconocimiento de estos grados mínimos para cada categoría profesional no podrá servir de base a una petición de ascenso de categoría de aquellas personas que ocupen puestos cuyo grado sea superior al mínimo de la categoría que ostente.

Art. 21. *Garantía de grado directo y categorías.*—Todo trabajador tendrá garantizada la categoría profesional y grado directo máximo que haya alcanzado, a no ser que el cambio a un puesto de inferior valoración sea por voluntad del trabajador.

El cambio de puesto de los trabajadores con capacidad disminuida no será considerado como voluntario y se realizará con el asesoramiento e informe previo del Comité de Centro.

En todos los casos las garantías del grado directo «ad personam» nacen en el momento en que el trabajador cambia de puesto por causa

distinta a su voluntad y se concreta exclusivamente al grado que tenía en su antiguo puesto.

En los casos en que, por circunstancias ajenas al trabajador, éste pasara a ocupar un puesto de grado igual o inferior al de su ocupación, si durante los doce meses siguientes al cambio de puesto el nivel de ocupación anterior tuviese un incremento de grado, que no sea debido a cambios en el contenido del mismo, el trabajador tendrá la garantía «ad personam» del nuevo grado asignado a su antiguo puesto.

Excepcionalmente podrá no concederse la garantía del puesto anterior en los casos que se estime que el cambio de puesto ha tenido por causa el bajo rendimiento injustificado o absentismo habitual del interesado. Para ello será preceptiva la conformidad previa del Comité de Centro, a quien se expondrá los motivos de tal decisión.

Para la absorción de los modificadores de grado por condiciones especiales de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 12.

Como excepción especial, el modificador de grado por condiciones ambientales concedido al personal de la nómina de obreros y definido en el artículo 12 y que se pierde cuando pasa a la nómina de empleados, se conservará cuando este traslado sea por decisión de la Empresa, fundamentada en la capacidad disminuida del obrero.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 22. *Principios básicos.*—La eficacia del trabajo realizado por el personal se puede dirigir y estimular por muy diversos sistemas, siendo consecuencia de los mismos la productividad de la Empresa.

Los modernos sistemas de organización del trabajo se fundamentan tanto en la continuidad del trabajo a lo largo de la jornada (conseguida a través de un flujo metódico y armónico de materiales e información) como en la rapidez de movimientos y limitaciones máximas del esfuerzo físico.

Un sistema de medición y estímulo de la productividad debe contemplar los factores básicos que intervienen en la misma:

Planificación a medio y largo plazo.

Preparación del trabajo a través de una ingeniería de fabricación que establezca correctamente procesos, métodos y tiempos.

Programación a corto plazo, basada en la información de los puntos anteriores.

Lanzamiento de trabajo a plazo muy corto, contemplando las necesidades inmediatas de cada sección.

Ejecución de los trabajos correspondientes.

Seguimiento, control y análisis del funcionamiento y rendimiento de los departamentos, secciones y personas que intervienen en el desarrollo de todas y cada una de las funciones anteriores.

Todo ello a través de una dirección que armonice los objetivos parciales, orientándolos hacia el correcto funcionamiento del conjunto.

Tanto el personal como la Dirección reconocen la gran importancia que tiene el mantener la productividad y progresar en ella mediante una eficaz organización del trabajo basada en los puntos anteriores y reconoce asimismo, las necesidades de participación y colaboración de todos para conseguirlo.

Manteniendo lo dispuesto en el capítulo II de la Ordenanza Laboral y para el desarrollo de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión de Productividad para cada una de las fábricas, tal como se indica en el siguiente artículo

#### Art. 23. Comisión de productividad.

**Composición:** La Comisión de Productividad estará formada, como máximo, por cuatro miembros o representantes de la Dirección y otros cuatro del Comité de Centro. Al menos la mitad de los miembros de cada parte serán permanentes, y el resto corresponderán a la actividad o sector afectado por los asuntos a estudiar. En caso necesario podrá solicitar la participación de asesores, con un máximo de dos por cada parte.

**Funcionamiento:** Tanto la Dirección de la Empresa como el personal o el Comité podrán solicitar la ayuda u opinión de los miembros permanentes de la Comisión, en todos los asuntos relacionados con la productividad. La Comisión deberá estudiar los asuntos y proponer soluciones a los mismos.

La Comisión de Productividad deberá proponer a la Dirección o al Personal, según los casos, todos los cambios y mejoras que, bien por sugerencia de otros o por propia iniciativa, pueden producir mejoras en el resultado de la Empresa.

#### Responsabilidad y atribuciones:

1. Asesoramiento, orientación y propuestas en todo lo relacionado con la productividad.
2. Seguimiento y vigilancia de los planes de implantación que se establezcan como consecuencia del párrafo anterior.
3. Entender sobre reclamaciones individuales nacidas de la aplicación de los sistemas de organización y racionalización del trabajo, proponiendo a la Dirección las correspondientes soluciones a cada problema.
4. Seguimiento y vigilancia del «Plan de Sugerencias» que la Dirección establezca con la participación de la Comisión de Productividad.

**Art. 24. Mejora de la productividad.**—Las partes firmantes de este Convenio reconocen la necesidad de conseguir una continua mejora de la productividad en todos los estamentos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, puesto que constituyen el fundamento básico de la competitividad, tanto en el orden nacional como en lo que a exportaciones a los mercados internacionales se refiera, y en consecuencia su permanente incremento es una condición esencial para la supervivencia y mejora de la Empresa. Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal (eliminación de esfuerzos, evitación de accidentes, desarrollo profesional y personal, etc.), aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

Las Ingenierías de Fabricación tienen encomendada principalmente esta responsabilidad y la desarrollarán informando a la Comisión de Productividad en todos aquellos casos que se considere que, por su importancia, deba ser tenida en cuenta su opinión.

En cualquier caso, se facilitará a la Comisión de Productividad toda la información que la misma requiera en relación con cualquier mejora.

**Art. 25. Sistema de análisis del rendimiento.**—La Comisión de Productividad, una vez constituida, será informada ampliamente de los sistemas de análisis y control de rendimiento que en la actualidad se están realizando, así como de los resultados que a través de los mismos se vienen obteniendo.

Una vez informada y realizado el estudio de tales sistemas, expondrá su opinión sobre los mismos, indicando los que le parecen inadecuados, los que cree utilizables, según los casos, y los que considera más recomendables.

Cuando la Dirección estime conveniente la implantación de algún sistema, se informará y escuchará previamente a la Comisión de Productividad y, una vez determinada la utilización o sustitución citada, el trabajador deberá aceptarla preceptivamente, pudiendo, no obstante, quienes estuvieran disconformes con el resultado de su aplicación presentar la correspondiente reclamación a la Comisión de Productividad. Sin embargo, quienes estuvieran disconformes con los resultados podrán presentar la correspondiente reclamación ante la autoridad laboral competente, en el término de cinco días, sin que por esta circunstancia se paralice el sistema establecido.

**Art. 26. Vales de trabajo.**—Todo productor de CEE que trabaje mediante el sistema de vales de mano de obra estará obligado a señalar en ellos todos los datos pertinentes, y para un correcto control de costes, justificar todas sus horas de presencia con los correspondientes bonos de mano de obra que totalicen las horas registradas como de presencia en fábrica.

Estos vales de trabajo deberán ser devueltos en el momento que terminen la tarea al final de la jornada o cuando se les recabe, no pudiendo mantenerlos el productor en su poder ningún tiempo más.

#### Art. 27. Rendimiento mínimo exigible:

##### A) Definiciones:

**Rendimiento real:** Es la relación entre el valor (en tiempo) del trabajo realizado y el tiempo invertido en ello desde su comienzo hasta su terminación, descontadas las incidencias.

**Rendimiento absoluto:** Es la relación entre el valor (tiempo) del trabajo realizado y el tiempo invertido en ello, desde su comienzo hasta su terminación, incluidas las incidencias.

Estos rendimientos pueden también referirse además de a trabajos a periodos de tiempo (día, semana, mes, etc.), con idénticos criterios.

**B) Por rendimiento mínimo real exigible se entiende en CEE la aportación de un esfuerzo personal que, mantenido a lo largo de toda la jornada de trabajo, le suponga al trabajador un gasto de energías recuperables después de la misma, sin ningún perjuicio físico y/o psíquico, sobreentendiéndose que se trata de tareas realizadas por un trabajador normalmente capacitado, conocedor y adaptado al puesto.**

El nivel de este rendimiento equivale al desarrollo de un hombre de 1,68 metros de estatura que andando con pasos de 67,5 centímetros, sin carga, por terreno horizontal y sin obstáculos, en condiciones normales de ambiente, desarrolla una velocidad media de 5 kilómetros por hora durante el tiempo equivalente al de la jornada laboral, deducidos los correspondientes descansos.

Este nivel equivalente a 66 P.H. según lo pactado en los últimos Convenios Colectivos.

No serán objeto de sanción aquellos trabajadores a quienes les sea imposible desarrollar un rendimiento hasta un 10 por 100 inferior al mínimo real exigible y, una vez acreditada tal imposibilidad, se tratara de adaptarlos a puestos de trabajo más adecuados.

Tampoco se exigirá el resultado correspondiente al rendimiento mínimo real desarrollado por un trabajador normalmente capacitado, conocedor y adaptado al puesto, durante el período de adaptación al puesto, motivado por la creación, rotación o promoción de los mismos.

Este período de adaptación, caso de surgir discrepancias, será estipulado por la Comisión de Productividad.

Ningún trabajador podrá disminuir el rendimiento real que viniere desarrollando de un modo normal y continuado en su puesto de trabajo.

Los sistemas de medición de rendimientos que se establezcan en la Empresa adaptarán sus escalas a las definiciones anteriores.

**Art. 28. Garantía de plena ocupación.**—En relación con el rendimiento mínimo exigible definido en el artículo anterior y para cumplir con las condiciones de recuperación en él expresadas, la Empresa no pretende, en general, de sus trabajadores que en forma habitual compensen los períodos de gran esfuerzo con períodos de inactividad, sino que, por el contrario, limita su exigencia a que estén ocupados en las tareas encomendadas de forma ininterrumpida durante toda la jornada diaria y al ritmo de trabajo que habitualmente puedan desarrollar, con excepción de las situaciones de carencia de trabajo, no imputables a ellos.

En estos últimos casos, la Empresa podrá encomendarles otros de categoría inferior en su puesto de trabajo o adaptarles a otro Nivel de Ocupación, empezando por los más afines a su trabajo habitual.

En los casos en que el interesado considere que el cambio le menoscaba profesionalmente, las reclamaciones serán resueltas por la Comisión de Productividad, de acuerdo con el principio de que todo trabajador debe estar ocupado.

En relación al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, la Empresa se compromete a desarrollar al máximo de sus necesidades, los sistemas de formación y entrenamiento necesarios para convertir al personal univalente en polivalente.

## CAPITULO IV

### Movilidad del personal

**Art. 29. Movilidad del personal.**—Se entiende por movilidad del personal o rotación interna, los traslados, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto dentro de la Empresa.

En lo no previsto en este capítulo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

**Art. 30. Traslados, desplazamientos temporales, permutas y cambios de puesto:**

##### A) Traslados:

Se denomina traslado del personal, la movilidad de éste que traspase los límites de Centro de trabajo tenga carácter de definitivo y lleve implicado cambio de domicilio.

Se requerirá el previo conocimiento e información del Comité, al que se notificarán con la documentación necesaria y con quince días de antelación, las razones que justifican esta decisión.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos del traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo además una indemnización equivalente a dos mensualidades de retribución si el trabajador fuera soltero, o tres mensualidades si fuera casado o soltero con familiares a su cargo, debiendo asimismo la Empresa compensar la diferencia del importe del alquiler de la nueva vivienda. Este tipo de traslado sólo podrá realizarlo la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de diez años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

En los casos de los trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará siempre que sea posible, de modo que no interrumpe el desarrollo del curso.

#### B) Desplazamientos temporales:

Por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje, alojamiento y manutención.

Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

##### b<sub>1</sub> Desplazamientos dentro del territorio del Estado español:

El trabajador tendrá derecho a seis días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido. Si no llegara a estar desplazado el tiempo antedicho, disfrutará la parte proporcional al período de desplazamiento, siempre que la duración mínima del mismo sea de treinta días naturales.

Cada tres meses de desplazamiento ininterrumpido darán también derecho a un viaje a su residencia habitual, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa, no computándose los días de viaje como licencia.

##### b<sub>2</sub> Desplazamientos al extranjero:

Se reconocen en estos casos los mismos derechos enunciados en el punto anterior, aunque, por razones propias de este tipo de desplazamientos quedará a entendimiento entre la línea jerárquica y el desplazado, el momento más oportuno para disfrutar de la licencia que le corresponde.

En ambos casos y dadas las múltiples particularidades que en este tipo de trabajos pueden concurrir, las líneas jerárquicas y los trabajadores acordarán la forma y el momento de disfrute de los derechos antes citados.

#### C) Permutas:

Los trabajadores con destino en localidades o Centros de trabajo distintos pertenecientes a la misma Empresa, 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 actitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

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

#### D) Cambios de puesto:

Se entiende por cambios de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su Área de Trabajo (Vizcaya y Delegaciones) y que, a diferencia de los anteriormente definidos no obliguen al trabajador a un cambio de domicilio.

La Comisión de Productividad del Comité de Empresa será informada mensualmente por la Dirección de Fabricación de los programas maestros de cada línea productiva incluyendo las modificaciones que se produzcan sobre dichos programas.

El Comité de Empresa será informado por el mismo Director de las acciones a realizar por los Departamentos de Fabricación en cuanto a la movilidad del personal, en base a lograr los objetivos establecidos en los programas maestros de fabricación en cada línea productiva o división.

Los cambios de puestos de trabajo se clasifican:

a) Por la duración, en:  
Provisionales.  
Definitivos.

b) Por la causa, en:

A petición del trabajador.  
Por mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador.  
Por necesidades del trabajo y/o servicio.  
Por disminución de la capacidad psicofísica del trabajador.

#### Art. 31. Cambios de puestos provisionales:

A) Se entiende por cambio de puesto provisional, la movilidad del personal cuya duración no sea superior a tres meses naturales.

Los casos de movilidad entre Galindo y Trápaga, solamente se pueden producir por necesidades de servicio.

B) También están considerados cambios provisionales los originados por sustitución en caso de promoción y ascenso (en tanto dure el período de prueba del ascendido), licencia, servicio militar, enfermedad, accidente, ocupación de cargos oficiales de carácter electivo y de representación del personal, cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

Existirá derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo cuando exista riesgo en la mujer o en el feto, por prescripción facultativa del Médico de la Empresa y el especialista correspondiente de la trabajadora.

C) La Dirección de la Empresa podrá cambiar de puesto por necesidades de trabajo a cualquier trabajador, respetando el criterio de antigüedad que se detalla en el artículo 33, con carácter provisional (teniendo en cuenta la duración de ésta señalada en el apartado A)) y procurando que este cambio comience por los puestos más afines a su trabajo habitual. Los profesionales no podrán realizar tareas de peonaje.

Igualmente y con carácter provisional se podrá cambiar al personal de puesto de trabajo por causa de fuerza mayor no imputable a la Empresa y que no le produzca ningún beneficio o conveniencia o para evitar grandes males.

En los casos de reclamación y por cualquiera de los motivos a que pueda dar lugar la aplicación de los puntos expresados en este apartado C), aquella se cursará a través del Comité de Centro o la Comisión de Productividad, la cual formulará su propuesta para que sea objeto de estudio y resolución conjunta con la Dirección.

D) Cuando el cambio provisional lleve a un trabajador a un puesto de superior categoría y/o retribución, el citado cambio originará el pago de la diferencia de retribución que en cada caso proceda, desde el primer día de efectuado el mismo hasta la finalización del período de provisionalidad, momento en el que el trabajador volverá a su antiguo puesto y retribución.

Si transcurridos tres meses naturales el productor continuara en el puesto de trabajo se le reconocerá el grado y categoría correspondientes al mismo como condición «ad personam», pero no así el carácter de titular definitivo de dicha plaza que se deberá cubrir según las normas establecidas en el sistema de promoción.

Constituyen un caso especial los cambios provisionales efectuados como consecuencia de cualquiera de las causas enunciadas en el apartado B), ya que, aun cuando dan derecho a la percepción de diferencias de retribución, si éste es el caso, no lo dan en lo que respecta al reconocimiento de grado y categoría superados los tres meses, ya que se consideran siempre provisionales cualquiera que sea su duración y en tanto subsistan las causas que los motivaron.

#### E) Tramitación de los cambios provisionales:

a) A puestos de igual o inferior retribución: Cuando se efectúe un cambio de puesto provisional que pueda ser planificado previamente y cuya duración se estima va a ser superior a dos semanas, el Jefe responsable deberá comunicarlo a Relaciones Industriales (Selección y Empleo), con copia a la Comisión de Productividad y al interesado, con dos días de antelación, indicando el tiempo estimado de duración y las causas del mismo.

Cuando en el momento del cambio no es posible determinar el plazo de duración, y si transcurridos los tres primeros días puede preverse que su duración será superior a dos semanas, o se sigue ignorando, se cursará en ese momento la comunicación en la forma indicada anteriormente.

Los cambios provisionales de duración inferior a dos semanas no serán objeto de comunicación escrita.

b) A puestos de superior retribución: En los casos en que el cambio se efectúe a puestos de superior retribución, sea por diferencia de grado o por T.P.P., el responsable lo comunicará siempre a Relaciones Industriales (Selección y Empleo), al Comité de Centro y al trabajador en los plazos siguientes:

b<sub>1</sub> Con dos días de antelación cuando el cambio pueda preverse de duración superior a dos semanas.

b<sub>2</sub> En el mismo momento de producirse, si su duración es imprevisible o se estima inferior a dos semanas.

En ambos casos a) y b), al concluir la provisionalidad, el Jefe responsable lo comunicará a Relaciones Industriales (Selección y Empleo), al Comité de Centro y al interesado.

En el caso de que no se cumplieran los requisitos de información al Comité expresados en este artículo, la movilidad quedará sin efecto.

#### Art. 32. Cambios de puesto definitivos:

Definición: Se entiende por cambios de puesto definitivos, aquellos en que el trabajador pasa a ocupar un puesto nuevo de trabajo con carácter permanente, una vez cubiertos los períodos de prueba, si los hubiere. Estos cambios podrán ser motivados por:

A) A petición del trabajador afectado: La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del trabajador. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría, grado, retribución y demás condiciones inherentes al nuevo destino, sin que tenga derecho a compensación alguna.

B) Por necesidades del servicio: En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización o condiciones antieconómicas de alguna explotación, línea de productos o servicios, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movimientos del personal, al trabajador afectado se le respetará «ad personam» el grado final que tenía asignado en su categoría profesional, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose, en cuanto a las demás condiciones económicas, por las del nuevo puesto.

En el caso de cambios de un departamento a otro, se trasladará a los trabajadores siguiendo los criterios de antigüedad señalados en el artículo 33.

No obstante lo anterior, no se efectuará un cambio forzoso en tanto existan voluntarios de la misma categoría que se presten al mismo.

Si el cambio se produce entre las fábricas de Galindo y Trápaga se respetarán o compensarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir.

Será necesario el previo conocimiento del Comité de Productividad al que se notificará con la documentación necesaria y con quince días de antelación, las razones que justifiquen tal decisión.

C) Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador: Cuando la movilidad tenga origen en esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, y siempre que el cambio no suponga promoción.

D) Por disminución de la capacidad psicofísica de los trabajadores: En los casos en que fuese necesario efectuar cambios de puestos definitivos del personal, en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad o accidente de trabajo no voluntario o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución y con la categoría profesional y grado final que tuviera al declararse su disminución de capacidad.

La declaración de esta capacidad disminuida requerirá el informe del Servicio Médico de la Empresa, de otros facultativos que éste designe, o de los correspondientes servicios especializados de la Seguridad Social.

Caso de disconformidad con el informe emitido, el trabajador podrá reclamar a través del Comité de Centro correspondiente.

Art. 33. *Criterios de antigüedad para los casos de cambio de puesto y promoción.*—Los cambios de un departamento a otro, tanto provisionales como definitivos, artículos 31 c) y 32 b), entendiéndose como departamento el GFH, se efectuarán teniendo en cuenta los siguientes requisitos y en el orden en que se enumeran:

1. Menor período de tiempo figurando en el departamento del que forma parte, con esa determinada categoría profesional y profesión.
2. En el caso de que se diera igualdad en el punto anterior, menor período de tiempo figurando dentro de CEE con esa determinada categoría profesional y profesión.
3. En el caso de que se diera una total igualdad en los dos puntos anteriores, menor antigüedad en el departamento del que forma parte.
4. En el caso de que se diera una total igualdad en todos los puntos anteriores, menor antigüedad reconocida en CEE.

En los casos de promoción (artículo 34, 1.4) se seguirán los mismos criterios y en el mismo orden arriba expresados pero aplicándolos en el sentido de primar la mayor antigüedad.

#### Art. 34. *Promoción y formación:*

A) Promoción: Los ascensos constituyen un caso especial dentro de los cambios de puesto definitivos y se rigen, consecuentemente, por sus propias normas.

Se parte en este tema de los principios básicos siguientes:

a) Todo trabajador de CEE tendrá igualdad de oportunidades para promocionar a todos los puestos de la Empresa, siempre que reúna las aptitudes requeridas para ello.

b) CEE evitará, en todo lo posible, contratar personal del exterior para cubrir una vacante o nuevo puesto sin agotar previamente todas las posibilidades de promoción o rotación del personal existente en su plantilla.

c) Se establece, asimismo, que los Jefes no podrán obstaculizar y será su obligación favorecer, el que un subordinado suyo sea promovido a un puesto de mayor grado y/o categoría, o que, sin representar ascenso inmediato, le complete profesionalmente de cara a futuras promociones.

Procedimientos: Las vacantes y nuevos puestos que se produzcan en la organización se cubrirán de acuerdo con las siguientes modalidades y siempre que durante un período de prueba de tres meses los candidatos demuestren aptitud, conocimiento y capacidad para desempeñarlos:

1. Puestos con categoría profesional inferior a Jefe de Equipo, Encargado, Jefe Administrativo de 2.ª, Proyectista, Jefe Organización de 2.ª y Jefes de Laboratorio, se cubrirán según el orden establecido a continuación:

1.1 Por algún trabajador que tenga la categoría y el grado asignado a este puesto o superior y que estuviera trabajando en ese momento en puesto de grado inferior, o por un trabajador de capacidad disminuida y sin puesto de trabajo.

1.2 Por personal que ocupe un puesto que pueda ser amortizado o pueda ser cubierto por otro trabajador, cuya plaza a su vez se amortice, siempre que no suponga promoción.

1.3 Por mujer trabajadora, cuya excedencia por maternidad haya vencido, y habiendo solicitado su reincorporación dentro de plazo no tuviese puesto de trabajo y siempre que la vacante sea de categoría y grado igual o inferior al que tenía al solicitar su excedencia.

1.4 Por antigüedad entre los trabajadores del departamento que tengan igual categoría o, en su defecto, entre los de la inmediata inferior, y con arreglo a los criterios de antigüedad expresados en el artículo 33.

1.5 Las vacantes que no se puedan cubrir por los procedimientos anteriores se cubrirán por concurso-oposición directo o mediante cursos de formación que impliquen la ocupación posterior de las vacantes por parte de los alumnos aptos y mejor cualificados, dándose prioridad, en igualdad de condiciones, al personal que se cita en los apartados 1.1, 1.2, 1.3 y 1.4 de este mismo artículo.

Las plazas a promoción se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden:

1. Dentro del GFH del Centro de trabajo.
2. Dentro del GFH común a los dos Centros.
3. Promoción en la División.
4. Promoción General en el Centro.
5. Promoción General para ambos Centros.

2. Puestos con categoría profesional igual o superior a las indicadas en el punto uno:

2.1 Con mando sobre personas: Cuando existan vacantes o nuevos puestos cuya categoría profesional quede incluida entre las enunciadas en este punto y que por implicar mando sobre personas su designación corresponde a la Dirección, se anunciarán dichas vacantes o nuevos puestos, con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlos, envíen a la Dirección de Relaciones Industriales su solicitud escrita, indicando en ellas cuantos datos de formación y experiencia estimen avalar su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

2.2 Sin mando sobre personas: Todos estos puestos se cubrirán por concurso-oposición, de acuerdo con las normas señaladas en el artículo siguiente.

3. Puestos de Dirigentes: A las vacantes o nuevos puestos a cubrir que se anuncian para dirigentes, podrá optar cualquier trabajador que se considere capacitado para desempeñarlos y esté dispuesto a aceptar la regulación específica de este personal.

B) Formación: Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de los trabajadores, la Empresa se compromete a impartir periódicamente cursillos de formación, siguiendo las directrices de la legislación vigente.

Cada año se establecerá, previa consulta al Comité de Promoción y Formación, un plan de Formación, en el que se detallarán los cursillos a impartir y los pormenores de todos ellos en todos sus aspectos.

Art. 35. *Normas que regirán los concursos para ascensos.*—Todas las decisiones referentes a este artículo, excepto en los casos contemplados en el punto 3, se tomarán con la participación del Comité de Promoción.

La convocatoria y realización de los concursos de ascensos se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Cuando hubiera una vacante o nuevo puesto se anunciará su existencia en los tablones de anuncios correspondientes.

En este anuncio se indicará, en su caso:

Nivel, grado, categoría profesional y horario del puesto.

Denominación del mismo.

Materias que servirán de base al examen o especificación de las características profesionales que deben concurrir en el titular del puesto.

Plazo de presentación de solicitudes, el cual será de diez días laborables desde la publicación del anuncio.

Fecha de examen o de iniciación del estudio de los expedientes, que será como mínimo de diez días y como máximo de veinte días después de la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

2. En caso de examen:

2.1 La preparación de las pruebas, así como la realización de los exámenes, será efectuada por personal competente designado por la Dirección de la Empresa. Se actualizarán las pruebas psicotécnicas a realizar.

El desarrollo, vigilancia y calificación de los mismos se realizará con la participación del Comité de Promoción.

Los examinadores determinarán el orden de aplicación de las pruebas, las puntuaciones que calificarán los distintos ejercicios, los pesos relativos y el total de puntuación mínimo requerido para

considerar aptos a los candidatos, informando de todo ello al Comité de Promoción. Las pruebas deberán ajustarse a las materias enunciadas en el anuncio-convocatoria.

En el momento del examen se presentará al Comité de Promoción un número suficientemente mayor de preguntas que las que esté previsto proponer a los examinandos, con objeto de elegir de entre ellas las más idóneas.

En los puestos que requieran pruebas prácticas se realizarán éstas en primer lugar.

2.2 La aptitud para el nuevo puesto será establecida a partir de la puntuación mínima de los exámenes psicológicos, médicos, teóricos y prácticos.

Cuando en las fichas correspondientes consten los oportunos datos médicos y psicotécnicos del candidato, dadas las peculiares características de permanencia de las aptitudes que miden estas pruebas, no será necesaria su repetición.

En caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta los antecedentes profesionales de los concursantes y considerará especialmente como datos favorables la participación de los candidatos en los cursillos de capacitación profesional que organiza la Empresa para tales fines o aquellos que se den en Centros reconocidos oficialmente, así como el haber desempeñado tareas relacionadas con el puesto a cubrir.

2.3 Cada concursante podrá revisar su examen y el Comité de Promoción todos y cada uno de ellos.

3. En caso de evaluación global de aptitudes, datos de formación e historial profesional: Cuando el procedimiento de elección sea el de evaluación global de aptitudes, formación e historial profesional, el Jefe del puesto realizará los contactos necesarios con los candidatos, para, posteriormente, proponer al Director de Relaciones Industriales, con los razonamientos necesarios, los que según su criterio son aptos para el puesto. Se comunicará al Comité de Empresa, el nombre de los candidatos presentados, así como de la elección recaída.

4. Los participantes que resulten designados para ocupar las plazas serán informador en el plazo de quince días a partir de la fecha del examen.

5. También lo serán, en el mismo plazo, las personas aptas, con el fin de informarles de que están capacitadas para cubrir posibles nuevas vacantes de puestos similares que se produzcan en los seis meses siguientes al examen, durante los cuales no se harán más convocatorias mientras existan personas aptas.

Asimismo, se comunicará a los no aptos.

6. Para poder presentarse a un concurso-oposición y lo mismo para optar al ascenso por antigüedad en la categoría profesional será necesario llevar como mínimo un año en su último puesto.

No obstante podrán presentarse, aunque no lleven un año en la Empresa o en su último puesto, los trabajadores que hayan superado los períodos de prueba establecidos. Si hubiera algún concursante que resultase apto y que cumpla todos los requisitos establecidos, no se les tendrá en cuenta el examen a los presentados bajo aquellas condiciones.

7. Si algún puesto resultase vacante y tuviera que salir posteriormente a concurso, si por necesidades de servicio o por nueva estructuración debiera convocarse con grado más bajo que el de origen, se consultaría por el Comité de Promoción.

Cuando un puesto haya sido obtenido por concurso no podrá variar más de un grado por año, los dos primeros, si no es por cambio del Manual o por revisión de Valoración en casos especiales y previa intervención del Comité de Promoción.

8. Si no se pudiera cubrir un a plaza con personal del interior y se tuviera que cubrir con personal del exterior, el Comité intervendrá como si se tratara de concurso-oposición, pudiéndose elevar el nivel mínimo de exigencia en la cuantía que en cada caso se aprecie como oportuna.

9. Si resuelto el concurso no resultara apto ninguno de los candidatos presentados, la Empresa podrá cubrir el puesto por otro sistema, con el asesoramiento del Comité de Promoción.

En cualquier caso, la Empresa se compromete a realizar cursillos de capacitación para que el personal tenga una mejor formación de cara a próximos concursos.

10. El cambio de retribución y asignación de categoría y grado, se confirmará después de pasar en activo un período de prueba de tres meses naturales a partir de la ocupación efectiva del puesto, en cuyo período haya demostrado ser capaz de obtener el rendimiento mínimo exigible. Si se produce esta confirmación en el puesto, la categoría profesional, grado y efectos económicos se retrotraerán a la fecha de ocupación de la plaza.

Si no hubiera lugar a tal confirmación, el interesado volverá a ocupar su puesto anterior, abonándosele los atrasos correspondientes al período de prueba.

La plaza se tendrá que ocupar en un plazo no superior a tres meses naturales, contados a partir de la comunicación de su designación para la misma. Caso de que no se ocupara en ese plazo por causas ajenas al designado, el trabajador será confirmado en grado y/o categoría con efectos retroactivos a la fecha que resulte de añadir sesenta días naturales al momento de su designación escrita para la plaza.

La ocupación de la plaza que deje vacante el promocionado siempre tendrá carácter provisional hasta que éste sea confirmado en su nuevo puesto por haber superado el período de prueba.

Art. 36. *Comité de Promoción.*—En el ámbito de actuación de cada Centro, se creará un Comité de Promoción compuesto por dos representantes de la Dirección y dos del Comité de Empresa, de los cuales uno de cada parte será permanente y el otro elegido en cada caso del grupo profesional del puesto a promocionar.

Será Presidente el Director de Relaciones Industriales o Jefe de Personal o persona en quién delegue, y Secretario el del Comité correspondiente.

Atribuciones y reponsabilidades:

Recibir información de las vacantes y nuevos puestos que se produzcan antes de la convocatoria pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.

Determinar el orden de aplicación del artículo relativo a promoción y formación a cada caso concreto.

Designar las personas que han de intervenir en la realización de las pruebas, en representación del Comité de Centro.

Determinar el peso relativo a conceder a las distintas partes en cada prueba, de acuerdo con las características del puesto a cubrir.

Atender las reclamaciones que se presenten, revisando las pruebas en los casos que estime necesarios.

Proponer sugerencias razonadas de modificación del sistema o plazos establecidos en el mismo, en orden a agilizar o mejorar su funcionamiento.

## CAPITULO V

### Régimen de trabajo

Art. 37. *Jornada laboral anual.*—A partir del 1 de julio de 1990, la jornada laboral será de 1.643,8 horas reales de trabajo efectivo al año, no computándose como tal trabajo efectivo cualquier descanso que exista o pueda existir.

Para llegar a la jornada indicada anteriormente se establece el siguiente programa de carácter general:

Periodo	Número de horas efectivas de trabajo anuales
Del 1 de julio de 1988 al 30 de junio de 1989 .....	1.735
Del 1 de julio de 1989 al 30 de junio de 1990 .....	1.685
A partir del 1 de julio de 1990 .....	1.643,8

Para aquellos horarios particulares establecidos en los casos de turnos y relevos, la reducción será aplicada proporcionalmente al tiempo real de trabajo y al tiempo de descanso, hasta la aborción total de este último al alcanzar las 1.643,8 horas anuales de trabajo efectivo sin descanso.

La aplicación concreta de la jornada anual, se efectuará al confeccionar el calendario laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44.

Art. 38. *Trabajos permanentes.*—Para aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza tengan que estar inexcusablemente cubiertos durante todos los días del año y todas las horas del día, teniendo en cuenta las disposiciones legales, se estará a lo dispuesto en la Resolución 185/1984 (1.527/1984), de la Delegación Territorial de Trabajo de Vizcaya, de fecha 7 de enero de 1985.

Al personal que trabaje en estas condiciones (actualmente vapor-phase, calderas y servicio de vigilancia), se les abonará durante 1988, en concepto de bonificación por trabajo efectuado con carácter ordinario, por fin de semana (cuatro turnos) o festivo (tres turnos) completos, la cantidad de 15.876 pesetas, que desglosadas por persona y turno significan:

Sábado noche o domingo: 3.969 pesetas.

Festivo: 5.292 pesetas.

En cuanto a los años 1989 y 1990, los incrementos serán en un mismo porcentaje en el que suban las tablas.

Art. 39. *Horas extraordinarias.* La Dirección asistida por el Comité de Productividad planificará y organizará la producción de tal modo que las horas extraordinarias sean innecesarias.

Cuando se produzcan situaciones excepcionales, se recurrirá a un minucioso estudio para tratar de evitarlas.

Cuando por cuestiones imprevisibles sea necesario trabajar horas extraordinarias, y tales cuestiones se produjeran dentro de la jornada normal de trabajo, se consultará previamente con el Comité de Empresa. Si se produjeran fuera de la jornada, se informará al Comité de Empresa al día siguiente. Como situación imprevisible no se considerarán las horas punta de producción.

En aquellos puestos de trabajo en que sistemáticamente se produzcan horas extraordinarias, la Dirección las eliminará de acuerdo con la Comisión de Productividad.

Art. 40. *Vacaciones.*—Durante la vigencia del presente Convenio serán veintidós días laborables/treinta naturales al año.

En los casos de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la fecha del mismo se establecerá en el calendario anual, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de personal correspondientes.

En los demás casos, la fecha de disfrute de las vacaciones se regulará por las disposiciones legales, disfrutándose, como regla general, de forma ininterrumpida, salvo acuerdos individuales.

A quienes por necesidades del servicio tuvieran que trabajar durante el período de cierre por vacaciones, la Dirección se lo comunicará necesariamente con una antelación de dos meses, como mínimo. Cuando al trabajador afectado se le comunique esta circunstancia, el interesado, antes de los quince días siguientes a dicha comunicación, decidirá las fechas de disfrute, procurando el mínimo perjuicio en la marcha del servicio.

En los departamentos cuyo personal tenga que disfrutar sus vacaciones en períodos no coincidentes, se hará de forma rotativa, empezando en el año 87 por el personal de más antigüedad. No obstante, las vacaciones, salvo acuerdos individuales, se disfrutarán preferentemente dentro del período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

Si no hubiera acuerdo en los dos casos anteriores, intervendrá el Comité de Empresa, antes de recurrir a la Jurisdicción Laboral competente.

El personal que, no habiendo solicitado expresamente y por escrito su deseo de disfrutar sus vacaciones fuera del cierre de fábrica, se vea precisado, por necesidades del servicio, a trabajar durante el mismo un período de catorce días naturales, como mínimo, tendrá derecho a un día suplementario de permiso retribuido, en la fecha que de mutuo acuerdo determine con el mando respectivo.

Hasta el 15 de mayo, se admitirán solicitudes del personal que desee cambiar voluntariamente la fecha de sus vacaciones. De ser aceptadas éstas por la Dirección, dichas personas no tendrán derecho al día suplementario especificado en el párrafo anterior.

A las personas que antes de la entrada en vigor de este Convenio tenían un período de vacaciones superior al resto del personal, se les respetarán los días de más que tuviesen, que les serán añadidos a los que aquí se pacten.

Art. 41. *Licencias*.—CEE concederá licencias retribuidas a los trabajadores que lo soliciten, avisando con la posible antelación, siempre que medie alguna de las causas siguientes:

1. Por tiempo de cuatro días naturales, en caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave del cónyuge, que podrán ampliarse en un día más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

La licencia indicada, para el caso de enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave, podrá ser utilizada en un modo alterno en casos excepcionales debidamente justificados.

La existencia de esta gravedad podrá ser apreciada «a posteriori» por los Servicios Médicos de la Empresa.

2. Por tiempo de tres días naturales que podrán ampliarse hasta dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en el caso de fallecimiento, así como por enfermedad o intervención quirúrgica de carácter grave de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos.

El parentesco se entenderá tanto en grado de consanguinidad como de afinidad.

(Lo establecido en el segundo párrafo del apartado 1 de este artículo es de aplicación para el presente apartado 2).

3. Por tiempo de tres días naturales, en el caso de alumbramiento de esposa, que podrán ampliarse hasta dos más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Si la realización de los trámites oficiales que esta situación conlleva exigiera más días de los aquí establecidos, podrá prolongarse la licencia por el tiempo preciso, en cuyo caso el interesado deberá justificar, debidamente y con posterioridad, la necesidad de dicha ampliación sobre los tres días naturales normalmente concedidos.

4. Por el tiempo de un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos que podrá ampliarse en un día más cuando concorra la circunstancia de coincidir la ceremonia en día festivo, sábado no laborable o domingo a la vez de necesitar el trabajador realizar un desplazamiento de tal entidad que justifique dicha concesión.

5. Por el tiempo de quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.

Esta licencia no será absorbible cuando coincida en el período de vacaciones.

6. Por el tiempo indispensable y siempre que medie la oportuna convocatoria con la subsiguiente justificación de utilización del período convocado, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuando a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la Empresa.

7. Por el tiempo indispensable cuando asista a consulta médica de Especialista, siempre que ésta sea de igual naturaleza a las normalmente

prestadas por la Seguridad Social y el tiempo utilizado no sea, en cualquier caso, superior a una jornada de trabajo. Las consultas al Médico de Cabecera se abonarán si han sido ordenadas por el Médico de fábrica o cuando el Médico de Cabecera envíe al productor al Especialista.

En aquellos casos en que el productor se vea imposibilitado de personarse en fábrica antes de asistir a consulta del Médico de cabecera, le será abonado el tiempo invertido, siempre que «a posteriori» lo justifique debidamente en el Servicio Médico de la Empresa.

En todos los casos debe justificarse el tiempo invertido en las mismas, así como la necesidad de efectuarse dentro de las horas de trabajo.

8. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

En casos extraordinarios, debidamente acreditados, se otorgarán licencias por el tiempo que sea preciso, con o sin percibo de haberes, mediante solicitud escrita y razonada dirigida al Director de Relaciones Industriales, con copia al Comité de Centro, quien resolverá lo que proceda, una vez oído este último.

Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se concederán horarios especiales a las personas que cursen estudios profesionales.

Durante el mes de julio de 1988 se reunirá la Comisión interpretadora del Convenio para determinar la extensión de los puntos 2 y 6 del anteproyecto presentado por los trabajadores, así como para que la Dirección informe sobre los conceptos retributivos de las licencias.

Art. 42. *Excedencias*.—Los trabajadores fijos, con una antigüedad en la Empresa de, al menos, un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años. Para acogerse a otra excedencia voluntaria los trabajadores deberán cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo a la Empresa.

Los trabajadores que antes del 1 de enero de 1980 se hallaren en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a su reincorporación inmediata, si lo solicitan con un mes de antelación a la caducidad de la misma. En el supuesto de que un trabajador en situación de excedencia con anterioridad al 1 de enero de 1980 decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa, para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

Todos los trabajadores de CEE que se acojan a la situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a la reincorporación inmediata, si lo solicitasen dentro de los doce meses siguientes al comienzo de su disfrute. A partir de tal solicitud, CEE los reincorporará a la plantilla en el plazo máximo de un mes.

Pasado dicho plazo de doce meses sin haberlo solicitado, quedarán sujetos a lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo.

Tendrán derecho, asimismo, a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o bien a partir del alta del descanso obligatorio por maternidad de la madre. El mismo derecho se extenderá al caso de adopción de recién nacido. Los sucesivos hijos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reintegro en la Empresa, que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

No obstante lo indicado en el párrafo anterior, para la primera excedencia de dicho tipo solicitada a partir del 1 de enero de 1978, el trabajador tendrá derecho a su reincorporación inmediata si lo solicitara con un mes de antelación a su caducidad, bien entendido que esta excepción no tendrá carácter retroactivo en ningún caso.

En el supuesto de que un trabajador en período de excedencia decidiera reincorporarse antes de la finalización de la misma, lo pondrá en conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa para tratar de que su incorporación sea lo más breve posible.

No obstante lo indicado en este artículo, estando pendiente de aprobarse por el Parlamento una norma legal relativa a excedencias por maternidad, cuando este hecho se produzca, se reunirá la Comisión correspondiente, con el fin de adecuar dicha normativa legal a nuestro Convenio Colectivo, incorporándose este texto al mismo.

#### Situación transitoria:

«Aquellos trabajadores a los que se les concedió la situación de excedencia voluntaria indemnizada, al amparo de lo que se dispone en el Plan de Viabilidad de 1982, tendrán, en todo caso, garantizado su reintegro en la Empresa, al término de la excedencia, y serán destinados a un puesto de trabajo similar al que ocupaban al inicio de la misma y acorde con el grupo y categoría profesional que tuviesen asignados. Todos los reintegros se producirán en las fábricas de Vizcaya (Galindo o Trápaga).

Para hacer efectivo este derecho de reincorporación inmediata a las fábricas de Vizcaya, el trabajador deberá notificarlo por escrito, al menos con un (1) mes de antelación a la fecha de caducidad de su

excedencia, quedando la Empresa obligada a readmitirle y darle ocupación efectiva, lo más tarde, dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de finalización de la excedencia.

Si la notificación escrita de la voluntad de reincorporación se produce con una antelación de al menos dos (2) meses a la fecha de terminación de la excedencia, la readmisión se producirá, necesariamente, al día siguiente a esta última fecha.»

#### Art. 43. Otros permisos:

a) En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral, con una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

b) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad, que podrá ser elegida al comienzo o al final de la jornada. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En cualquier caso, lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a los trabajadores cuyo cónyuge no realice trabajo retribuido por cuenta ajena.

c) El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los dos cónyuges.

No obstante lo indicado en este artículo, estando pendiente de aprobarse por el Parlamento una norma legal relativa a permisos por maternidad, cuando este hecho se produzca, se reunirá la Comisión correspondiente con el fin de adecuar dicha normativa legal a nuestro Convenio Colectivo, incorporándose este texto al mismo.

Art. 44. *Calendario y horarios.*—En el último trimestre del año, la Dirección de cada Centro de Trabajo o Delegación, de acuerdo con los Comités de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, establecerá el calendario laboral para el año siguiente.

Este incluirá las fiestas que determine la Delegación de Trabajo de la provincia respectiva o las que de mutuo acuerdo se consideren más beneficiosas, así como las fechas en que se disfrutarán las vacaciones, las posibles jornadas de descanso y días de pago, de forma tal que se obtengan las horas de trabajo anuales pactadas, para lo que se establecerá la oportuna regulación.

La determinación de los horarios de trabajo de cada Centro se efectuará sometiéndose a las disposiciones legales en vigor, previa intervención de los Comités de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

El personal de trabajos permanentes dispondrá de un calendario específico donde se contemplen todos los días del año y todas las horas del día. Dicho calendario será negociado, igualmente, con el Comité de Empresa.

Cuando por necesidades de servicio sea necesario cambiar de horario normal a turnos, o viceversa, se procederá como sigue:

Cambio de horario normal a turnos: Será necesario avisar al interesado con veinticuatro horas de antelación, manteniéndose el cambio hasta fin de semana CEE (salvo mutuo acuerdo entre trabajador y mando). Se le indicará al operario la previsión sobre el tiempo que va a estar a relevos.

Con carácter mensual se informará a la Comisión de Productividad de las previsiones de número de trabajadores a relevos por componentes, e igualmente se hará entrega de un informe sobre los trabajos a relevos del mes anterior.

Cambio de turnos a horario normal: En función del tiempo que el operario lleve trabajando a relevos se realizarán las siguientes comunicaciones:

a) Si ha trabajado a relevos una semana, se le comunicará el cambio con un día de antelación.

b) Entre una semana y un mes, comunicación con dos días de antelación.

c) Entre un mes y un año, comunicación con una semana de antelación.

d) Si lleva más de un año, se informará previamente (un mes) a la Comisión de Productividad. Si no hay acuerdo se solicitará el cambio a la autoridad laboral correspondiente.

Este tiempo de trabajo a relevos se entiende en activo, no de baja, en cuyo caso se aplicaría el apartado a).

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Art. 45. *Conceptos retributivos.*—La retribución en CEE se divide en los siguientes conceptos:

#### 1. Devengos salariales:

##### 1.1 Sueldo de calificación:

Salario base.  
Compensación por carencia de incentivos.

##### 1.2 Complementos salariales:

###### 1.2.1 Personales:

Antigüedad.  
Otros complementos personales:

###### 1.2.2 Del puesto de trabajo:

Plus de relevos diurnos.  
Plus de relevos nocturnos.  
Plus de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.  
Otros complementos del puesto, si los hubiere.

###### 1.2.3 De mayor cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

###### 1.2.4 Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Gratificaciones extraordinarias.  
Participación en beneficios.

#### 2. Devengos extrasalariales:

Plus de distancia.  
Pluses complementarios CEE de ayuda familiar.  
Premio por veinticinco años de servicio.  
Bolsa de Navidad.

Alojamiento y manutención.

Dote por matrimonio.

Retribución complementaria por incapacidad laboral transitoria.  
Los contenidos en el capítulo de beneficios sociales.

Art. 46. *Anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.*—El sueldo de calificación y plus de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas anuales de trabajo pactadas. Si no se realizara esta prestación, las retribuciones se reducirán en su parte proporcional.

Art. 47. *Sueldo de calificación.*—Es la parte de remuneración obtenida a partir del grado personal del trabajador, asignado según la valoración de tareas, y se compone de las partes siguientes:

a) Sueldo base (80 por 100).

b) Complemento por carencia de incentivos (20 por 100).

Los importes del sueldo de calificación son los que figuran en las correspondientes tablas.

El sueldo de calificación mensual se obtiene dividiendo los valores anuales por 16. Por consiguiente, el sueldo de calificación mensual será el mismo tanto en las pagas normales como en las extraordinarias y sus valores figuran también en las respectivas tablas.

El sueldo base hora (SBH) para el cálculo de los pluses por tóxico, penoso, peligroso, relevos y nocturnos es el que figura en las tablas correspondientes.

Art. 48. *Antigüedad.*—Todo el personal tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio, sin límite en el número de quinquenios.

La antigüedad comenzará a computarse el 1 de enero para los ingresados en el primer semestre y el 1 de julio para los ingresados en el segundo semestre.

El importe anual de cada quinquenio es el que figura en las tablas correspondientes.

A las personas que ingresen en la Empresa como Aprendices o aspirantes se les computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso. La antigüedad mes se calculará dividiendo el valor anual por 16.

Art. 49. *Plus de relevos diurnos.*—Este plus se abonará en los trabajos que corresponda y de acuerdo con las siguientes normas:

a) Se entiende por trabajo a relevo aquel que habitualmente tiene una continuación en otro operario y, al mismo tiempo, está sujeto a rotaciones periódicas en el horario de entrada y salida.

b) Se abonará también el plus de relevo al operario cuyo trabajo, aun no teniendo continuación en otro productor, esté sujeto a rotaciones periódicas en el horario de entrada y salida.

Se entiende por rotaciones periódicas el hecho de que durante un período de tiempo se realice el trabajo en un turno, con un horario de entrada y salida, y que durante el período siguiente se realice en otro turno con diferente horario. Por lo tanto, no tienen derecho a este plus aquellas personas que no rotan de turno de trabajo.

Su importe será del 15 por 100 del sueldo base hora (SBH) que figura en las tablas correspondientes, y se calculará sobre el número de horas trabajadas en estas condiciones.

Por las horas que se cobra el plus de trabajo nocturno no se podrá percibir plus de relevos diurnos.

Art. 50. *Plus de trabajos nocturnos.*—Este plus se abonará a los trabajadores que corresponda, según las percepciones legales. Los importes y base de aplicación serán:

30 por 100 del sueldo base hora (SBH),

siendo el sueldo base hora el fijado en la tabla correspondiente y aplicándose sobre las horas trabajadas bajo tales condiciones.

Art. 51. *Trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.*—Se pagarán con arreglo a los artículos 70 y 77 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Los porcentajes resultantes se aplicarán sobre el sueldo base hora (SBH) fijado en las tablas correspondientes.

Art. 52. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia de este Convenio las horas extraordinarias que inexcusablemente deban trabajarse, conforme a lo dispuesto en el artículo 39, podrán cambiarse por tiempo de descanso retribuido en las condiciones que se recojan en la norma interna que, con la participación del Comité de Productividad, se elaborará al efecto en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del Convenio.

Para aquellos casos excepcionales en que no se canjeen las horas extraordinarias por períodos de descanso retribuidos, se calculará el valor de la hora base según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora base} = \frac{\text{Sueldo calificación anual}}{\text{Número de horas de trabajo al año}}$$

Sobre este valor hora se aplicarán los recargos siguientes:

75 por 100 para las horas extras trabajadas en días normales.  
100 por 100 para las horas extras trabajadas en domingos, festivos y nocturnos.

Sólo se considerarán como horas extraordinarias las que se realicen una vez completada la jornada ordinaria.

Art. 53. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonarán cuatro pagas extraordinarias, comprendiendo cada una de ellas el sueldo de calificación mensual más la antigüedad, a cobrar:

En abril, la correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo.  
En julio, la correspondiente a los meses de abril, mayo y junio.

En octubre, la correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre.

En diciembre, la correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Estas gratificaciones extraordinarias que se devengan a lo largo del trimestre a que corresponden se prorratearán cada una de ellas de acuerdo con el tiempo trabajado durante el período en que se han devengado, según la fórmula siguiente:

$$(\text{Sueldo de calif. mes} + \text{antigüedad mes}) \times \frac{\text{h.t.t.} - \text{horas ausencia}}{\text{h.t.t.}}$$

siendo h.t.t. las horas teóricas de un trimestre.

Tanto el sueldo de calificación como la antigüedad serán los vigentes para el interesado en el último mes del trimestre en el que se ha devengado la gratificación.

Las horas de ausencia serán las que se hayan producido durante el trimestre correspondiente a la paga de que se trate.

No se considerarán como horas deducibles, a efectos de aplicación de las fórmulas anteriores, las correspondientes a:

Permisos retribuidos que se hayan concedido.

Incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad o accidente de trabajo.

Retrasos recuperados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 54.

Sobre los importes resultantes para estas gratificaciones se efectuarán las retenciones legales pertinentes.

Art. 54. *Puntualidad.*—Los descuentos por este concepto se limitarán al tiempo de retraso redondeando este tiempo a la décima de hora superior.

En el caso de retrasos colectivos, originados por dificultades en los transportes públicos, no se efectuará descuento, recuperando, al final de la jornada, el tiempo perdido.

Art. 55. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios de los productores de la Empresa se regulará de acuerdo con las normas siguientes:

1. La participación será una cantidad anual, en función del dividendo líquido que en cada ejercicio económico distribuya la Compañía entre sus accionistas.

2. Si los dividendos repartidos entre los accionistas no llegaran al 6 por 100, los productores no recibirán participación en los beneficios.

3. Si fueran superiores al 6 por 100 se abonará un importe bruto igual al exceso del porcentaje del dividendo repartido sobre el 6 por 100, aplicado sobre el 75 por 100 de los sueldos de calificación anuales brutos de las tablas vigentes.

Art. 56. *Premio por veinticinco años de servicio.*—Cuando una persona cumpla los veinticinco años de servicio en la Empresa, el

importe de este premio consistirá en un cuarto del sueldo de calificación anual, en vigor en la fecha en que se cumplan.

Este importe se considerará bruto y, por lo tanto, se descontarán las retenciones legalmente pertinentes.

Art. 57. *Bolsas de Navidad.*—A todo el personal afectado por el presente Convenio, en cualquier situación, incluidos los pensionistas, se le entregará por Navidades una Bolsa de Navidad.

Teniendo en cuenta que para el año 1987 el importe fue de 3.500 pesetas, para los años 1988, 1989 y 1990 el incremento de la Bolsa de Navidad será igual al que experimenten las tablas salariales en los respectivos años.

La confección y distribución de la Bolsa de Navidad se contratará con una Empresa dedicada a este tipo de actividad. El Comité de Empresa intervendrá en la decisión de la adjudicación a través de la Comisión correspondiente.

Art. 58. *Plus de distancia.*—El abono de este plus se atendrá a las disposiciones legales pertinentes. En el seno de cada Comité de Centro, la Comisión de Asuntos Sociales estudiará y propondrá a la Dirección las soluciones que considere oportunas en aquellos casos en que la interpretación de tales disposiciones aparezca dudosa o dé lugar a situaciones anormales.

Las situaciones anormales referidas anteriormente serán estudiadas de forma global, entre representantes de la Dirección y de los trabajadores, con el fin de cuantificar el volumen económico y tratar de resolver los casos planteados.

Art. 59. *Viajes, alojamiento y manutención.*—Los principios del sistema de indemnización por gastos de viajes, alojamiento y manutención serán los siguientes:

a) No deberá suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamiento y manutención.

b) Mediante la correspondiente percepción, el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.

c) El importe a abonar por este concepto será revisado semestralmente, con efectos desde el comienzo del semestre respectivo.

Art. 60. *Pluses complementarios CEE de ayuda familiar.*

a) El plus complementario de ayuda familiar (CAF) será el indicado a continuación:

#### IMPORTES BRUTOS

Grado	Plas/año por punto	Plas/mes por punto
3	540	45
4	408	34
5	204	17

Este plus se abonará a los perceptores de la ayuda familiar estatal, siempre que tengan y conserven el derecho a esta percepción y hasta un máximo de ocho puntos.

b) El complemento CEE de ayuda familiar, para aquellos que tengan derecho a ésta, será por cada hijo o familiar a cargo del trabajador, hasta alcanzar 250 pesetas mensuales.

Art. 61. *Dote por matrimonio.*—El personal femenino que cause baja por matrimonio percibirá en concepto de dote una indemnización, calculada como sigue:

Un sueldo base, más complementos por carencia de incentivos, más antigüedad, todos ellos mensuales, por cada año de servicio, con un máximo de nueve mensualidades, calculado por el que disfrute en el momento de su baja.

Para tener derecho a ello será necesario presentar el Libro de Familia o Certificado de Matrimonio, y causar baja en la Empresa con un máximo de siete días de antelación a la fecha de matrimonio.

Asimismo, el derecho a percibir la dote por matrimonio se mantendrá hasta el alumbramiento del primer hijo, siempre que la trabajadora, en este momento, cause baja definitiva en la Empresa.

Art. 62. *Retribución de domingos, festivos y licencias.*

A) No habrá lugar a la retribución de domingos y festivos separadamente, ya que las cantidades correspondientes a los mismos están englobadas en las retribuciones fijas pagadas cada mes.

B) Igualmente para las licencias retribuidas concedidas en virtud de lo establecido en el artículo 41.

Art. 63. *Retribuciones de vacaciones.*—No habrá lugar a una paga separada por los días de vacaciones. En el mes en que éstas se disfruten el productor cobrará una retribución mensual que comprenderá:

Sueldo base mes.

Complemento mes por carencia de incentivos.

Antigüedad mes.

Plus de tóxico, penoso o peligroso (si hubiera lugar), calculado por la media individual en los tres meses anteriores al disfrute de vacaciones.

Plus de relevos diurnos y de trabajos nocturnos (si hubiera lugar), calculado por la media individual de los últimos 11 meses anteriores al disfrute de vacaciones.

Pluses complementarios de CEE de ayuda familiar.

Plus voluntario, si lo hubiere.

Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere.

Art. 64. *Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria:*

A) Por enfermedad común o accidente no laboral: A todo trabajador en situación de baja por estos conceptos, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social, cualquiera que fuese el tanto por 100 de absentismo, de la forma siguiente:

1. Del primer al tercer día de baja, ambos inclusive, hasta el 100 por 100 de su retribución bruta.

2. Del cuarto al vigésimo día de baja, ambos inclusive, hasta el 100 por 100 de su retribución bruta, deduciéndose a cada persona afectada una cantidad calculada según la siguiente fórmula:

$$S. R. \times N \times 0,15$$

siendo:

S. R. = Salario base día de cotización para enfermedad.

N = Número de días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive.

0,15 = Factor corrector.

3. Del vigésimo primer día de baja en adelante, hasta el 100 por 100 de su retribución bruta.

B) Por maternidad: Durante todos los días de baja se complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de su retribución bruta.

C) Por accidente de trabajo: Durante todos los días de baja se abonará el 100 por 100 de su retribución bruta.

Los porcentajes de retribución anteriormente indicados se aplicarán sobre los conceptos retributivos siguientes:

Sueldo de calificación.

Pluses de antigüedad.

Pluses complementarios CEE de ayuda familiar.

Pluses de relevos diurnos, trabajos nocturnos y TPP de carácter fijo, si los hubiere.

Plus voluntario, si lo hubiere.

Otros complementos personales o del puesto, si los hubiere.

La Empresa podrá verificar el estado de enfermedad del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimientos a cargo de sus Servicios Médicos. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a cargo de la Empresa establecidos en este artículo.

Art. 65. *Retribuciones brutas.*-Las retribuciones que garantiza CEE son brutas y, por tanto, las retenciones legales que corresponden al trabajador, tales como Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Seguridad Social, etc. se deducirán íntegramente de aquellas.

Art. 66. *Pago de nóminas mensuales.*-Todo el personal, tanto obrero como empleado, tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de horas de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Estas retribuciones mensuales se pagarán por una sola vez al mes, salvo las pagas extraordinarias.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

Sueldo de calificación.

Plus de antigüedad.

Otros complementos personales (cuando existan).

Plus de distancia.

Pluses CEE de ayuda familiar.

Todos ellos por sus importes mensuales, deduciendo de ellos los descuentos por horas de trabajo no abonables correspondientes al mes anterior al del pago, según el calendario laboral de la Empresa.

Además de los importes anteriores se abonarán:

Las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior al del pago, según calendario laboral de la Empresa.

Pluses de relevos diurnos, según horas liquidadas en el mes.

Pluses de trabajos nocturnos, según horas liquidadas en el mes.

Pluses de trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, según horas liquidadas en el mes.

En todos los pagos sujetos al Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas (IRPF) se retendrán las cuotas correspondientes al mismo en

concepto de pagos a cuenta. El tipo que corresponda a cada trabajador se fijará, a principios de cada año, considerando todas las percepciones brutas anuales que normalmente vaya a percibir y que puedan determinarse de antemano de acuerdo con las estipulaciones contractuales con la Empresa, y teniendo en cuenta las circunstancias familiares en 1 de enero. Este tipo, así determinado, se mantendrá invariable durante todo el año.

También se retendrán las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del productor así como sus retenciones internas.

El IRPF no obliga a la Empresa a efectuar ninguna regularización a fin de año, ya que la misión que se le encomienda es sólo la de efectuar las retenciones de acuerdo con el párrafo anterior.

A principios del año siguiente, la Empresa informará a Hacienda Pública de a quienes y cuanto se ha retenido, así como el total de percepciones brutas realmente obtenidas durante el año.

Art. 67. *Descuentos por períodos no retribuidos.*-Estos períodos, sea cual sea su causa, se descontarán de la retribución mensual, por el tiempo real, redondeado a la décima de hora superior inmediata, calculándose el valor de la hora por la siguiente fórmula:

$$\text{Descuento por hora} = \frac{\text{Retribuciones total mes}}{\text{horas mes}}$$

siendo:

Retribución total mes igual a sueldo base más complemento por carencia incentivo más antigüedad mes más pluses CEE de ayuda familiar más complementos personales.

Horas mes igual a horas anuales pactadas divididas por once.

Art. 68. *Incrementos salariales.*-Se establecen para el período 1988, 1989 y 1990 los siguientes incrementos salariales en tablas (excepto grado 3):

Año 1988, 5 por 100 (cinco).

Año 1989, IPC real + 0,5 por 100.

Año 1990, IPC real + 0,5 por 100.

Estos incrementos se efectuarán sobre todos los conceptos retributivos.

Se entiende que los correspondientes a 1988 tendrán efectos de 1 de enero.

Para aplicar los incrementos señalados para los años 1989 y 1990 (IPC real) se tomará, al comienzo de cada año, el IPC previsto por la Administración Central a nivel del conjunto nacional para el año de que se trate, y posteriormente, al conocer el IPC real de dicho año, se regularizará, con carácter retroactivo al 1 de enero del año en cuestión, la diferencia que se produzca entre el IPC previsto aplicado y el real producido.

Se anexan tablas resultantes correspondientes al año 1988.

## CAPITULO VII

### Beneficios sociales

Art. 69. *Créditos al personal.*-Durante la vigencia de este Convenio este artículo queda sin efecto.

Art. 70. *Comedores.*-Para el personal cuya jornada partida de trabajo dé lugar a una interrupción al mediodía inferior a una hora, existen en las fábricas comedores en los que el personal de las mismas puede efectuar, si lo desea, la comida.

También tendrán acceso al comedor aquellos trabajadores que lo deseen y cuyo horario esté previsto para realizarlo a turnos.

El precio de la comida para el año 1988 se establece en 115 pesetas, en base a un menú diario con dos variantes para cada uno de los platos (más el especial de régimen) con un nivel de calidad adecuado.

Se establece que cada vez que se produzca un aumento salarial se modificarán inmediatamente los precios a pagar por comida en el mismo porcentaje que suponga el incremento salarial realizado, manteniendo el nivel de calidad.

En aquellas fábricas en que habitualmente durante el período de vacaciones no funcione el servicio de comedor, se abonarán a los trabajadores afectados 555 pesetas diarias durante 1988, retocándose este importe en el mismo porcentaje que supongan los aumentos salariales futuros.

El establecimiento de la jornada de 1.643,8 horas anuales no presupone el cierre de comedores. Esto únicamente se produciría en los casos de que después de alcanzarse la jornada de 1.643,8 horas anuales, o bien por decisión de la Empresa o por negociación con la representación de los trabajadores se implantase la jornada continuada.

El eventual cierre del comedor nunca supondría la existencia de un adicional excedente estructural de plantilla.

Art. 71. *Economato.*-Dentro del ámbito temporal de este Convenio, la Dirección y el Comité de Empresa se comprometen a encontrar soluciones sustitutivas del actual Economato Laboral.

Art. 72. *Becas.*-CEE sustituyó su plantilla de Aprendices por un capital destinado a ayuda de estudios a hijos de trabajadores o

pensionistas, con arreglo a las normas que figuran en el Reglamento de Becas.

Teniendo en cuenta que para el año 1987, el capital por este concepto fue de 16,5 millones de pesetas, para los años 1988, 1989 y 1990, el incremento de las becas será igual al que experimenten las tablas salariales en los respectivos años.

La Comisión de Becas establecerá cada año la cuantía de dinero a abonar a cada nivel de estudios establecidos en el Reglamento de Becas.

De este fondo se detraerán las cantidades que la Comisión de Asuntos Sociales estime necesarias para atender los problemas de los hijos de trabajadores o pensionistas afectados por invalidez física o psíquica, de acuerdo con los principios citados en el artículo 75.

La aplicación de este sistema queda supeditada a la revisión del Reglamento de Becas por la Comisión correspondiente y la Dirección.

Art. 72. (bis). *Ayuda para estudios de trabajadores.*—La Empresa analizará aquellos casos de trabajadores que cursen estudios idénticos a los contemplados en el Reglamento de Becas y que sean de aplicación a las actividades de la Empresa.

Las solicitudes de ayudas se tramitarán ante la Dirección de Relaciones Industriales (Recursos Humanos) quien, con la colaboración de la Comisión de Promoción y Formación, determinará el alcance de las mismas.

Art. 73. *Pensiones complementarias.*—Durante el período de vigencia del XV Convenio Colectivo se mantiene en vigor el Reglamento de Pensiones Complementarias que figuró como anexo en el XII Convenio Colectivo y que se adjunta como anexo en el presente Convenio.

Una comisión de la Dirección y trabajadores efectuará una adecuación del texto del Reglamento de Pensiones Complementarias a la normativa actual.

Para el grado 3, el importe del sueldo de calificación anual será de 300.464 pesetas.

Art. 74. *Seguro de Vida.*—CEE tiene concertado el Seguro Colectivo de Vida para sus trabajadores, cuya aceptación es voluntaria para los mismos. La prima correspondiente a las primeras 50.000 pesetas de cada capital individual es abonada íntegramente por la Empresa y el resto de la prima se reparte entre aquélla y el interesado, mediante una cuota que mensualmente se le retiene a éste de sus haberes.

Los capitales asegurados y las cuotas mensuales a pagar por el productor, de acuerdo con el grado correspondiente, son los siguientes:

Grado	Capital asegurado	
	Miles de pesetas	Cuota mes a cargo del empleado
3	220	102
4	230	108
5	240	114
6	250	120
7	260	126
8	270	132
9	280	138
10	290	144
11	310	156
12	320	162
13	340	174
14	350	180
15	370	192
16	390	204
17	410	216
18	430	228
19	460	246
20	500	270
21	530	288
22	560	306
23	590	324
24	610	336
25	640	354
26	670	372
27	700	390

A este seguro podrá acogerse también el personal cuya retribución no se regula en el presente Convenio.

Quiénes estén cotizando por un capital asegurado de cuantía superior al que figura en la tabla anterior, se les mantendrá la cuota y el capital asegurado.

De acuerdo con lo previsto en la Orden de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero) que regula los seguros de grupo, los extornos que se produzcan son aplicados por la compañía aseguradora en reducir las primas del año siguiente.

En consecuencia, el extorno —si existiese— se distribuirá proporcionalmente entre las primas abonadas por la Empresa y los trabajadores, aplicándose la cantidad correspondiente a estos últimos en reducir las cuotas que les corresponda abonar durante el siguiente ejercicio.

Art. 75. *Ayudas a deficientes físicos y psíquicos.*—Los trabajadores que tengan bajo su custodia hijos afectados, total o parcialmente, por invalidez física o psíquica serán ayudados, de acuerdo con la incapacidad de que se trate, a través de las prestaciones, tanto económicas como de otro tipo, que determine, en cada caso, la Comisión de Asuntos Sociales.

Art. 76. *Asistencia ambulatoria.*—CEE tiene concedida, en sus fábricas de Vizcaya, autorización para prestar asistencia en caso de enfermedad ambulatoria de sus trabajadores, por medio de sus Servicios Médicos, y de acuerdo con las disposiciones establecidas en el artículo 53 del vigente Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Los Servicios Médicos de Empresa complementarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando con otros específicos, como audiometrías, vacunaciones preventivas y análisis, y radiografías especiales para aquellos trabajadores cuyas circunstancias de edad o condiciones físicas y ambientales hagan necesarios dichos reconocimientos. También podrán ser solicitados estos reconocimientos por los trabajadores.

Asimismo, se llevarán a cabo dichos reconocimientos médicos en las Delegaciones, con la misma periodicidad que en las fábricas.

Con el fin de que este importante servicio social tenga una mayor efectividad, la Dirección de la Empresa se compromete a mejorar, en la medida de sus posibilidades, los medios de que disponen los botiquines de las fábricas, de acuerdo con el servicio que prestan.

El Comité Central de Seguridad e Higiene colaborará en todo lo referente a este artículo.

Art. 77. *Ayuda a familiares de fallecidos.*—A los herederos legales de todo trabajador en activo afectado por el presente Convenio, que fallezca por cualquier causa, se les entregará una cantidad bruta equivalente a la fracción indicada a continuación, aplicada sobre el salario de calificación y antigüedad anual que tuviera en el momento del fallecimiento.

Edad del trabajador a su fallecimiento	Fracción	
	Soltera, viudo o casado sin hijos	Casado con hijos*
Menos de 45 años	3/14	4/16
Cuarenta y cinco años o más	4/16	5/16

\* Se reconocerán únicamente los hijos computables a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Con la indemnización aquí pactada, vigente a partir del 1 de enero de 1979, queda sin efecto lo estipulado en el artículo 124 del Reglamento de Régimen Interior.

## CAPITULO VIII

### Conciliación

Art. 78. *Comisión Mixta.*—Se mantiene la Comisión Mixta como órgano de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio. Esta Comisión será constituida y presidida de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 79. *Jurisdicciones.*—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones legales vigentes sobre Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dichos textos legales.

Art. 80. *Composición.*—La Comisión Mixta se compone de un número igual de representantes de la Dirección y del Personal, con un máximo de seis por cada parte.

Sus miembros poseen los mismos derechos y obligaciones y, en particular, la facultad de opinar en cualquier asunto que sea sometido a este órgano. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

Art. 81. *Designación de Vocales.*—Los Vocales designados por los Comités de Empresa cesarán en la Comisión Mixta cuando aquel órgano, reunido en pleno y por mayoría, acuerde retirarles la confianza, en cuyo caso se procederá a una nueva designación.

Los acuerdos tomados en la Comisión Mixta de la que forman parte los Vocales salientes no podrán volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formarán parte los nuevos Vocales designados por los Comités de Empresa, en virtud de lo que se previene en el párrafo anterior.

Art. 82. *Arbitraje.*—En caso de empate, la Comisión Mixta designará una persona que resuelva la cuestión.

De no conseguirse acuerdo respecto a tal persona, se solicitará de la autoridad laboral competente la designación de la misma, cuyo fallo la Comisión aceptará.

Art. 83. *Convocatorias.*—La Comisión Mixta se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo soliciten cualquiera de las partes.

Cuando el problema planteado afecte sólo a un Centro de trabajo, se resolverá en Comisión de Interpretación Delegada, compuesta por cuatro miembros de la Dirección y otros cuatro del Comité de Centro.

En cualquier caso, entre estos miembros figurarán los que lo sean de la Comisión Mixta.

Las resoluciones que se adopten en la Comisión Delegada afectarán únicamente al Centro en cuestión.

Art. 84. *Procedimiento conciliatorio.*—En todos los casos en que existiera un problema laboral de tipo colectivo en un Centro de trabajo, éste se someterá a la línea jerárquica. Agotado este procedimiento y en caso de disconformidad, se pasará al Comité de Centro, debiendo mantenerse los sistemas establecidos por la Dirección hasta tanto no exista acuerdo de este órgano o autoridad laboral competente.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Plantilla.*—CEE intentará, por todos los medios, crear nuevos puestos de trabajo de acuerdo con sus necesidades, tratando de colaborar en la lucha contra el paro juvenil y el desempleo y ofreciendo las mayores oportunidades posibles a los hijos de los propios trabajadores.

Segunda. *Pensionistas.*—A la firma del presente Convenio Colectivo, la Dirección teniendo en cuenta que para el año 1987 el importe fue de 10,5 millones de pesetas, para los años 1988, 1989 y 1990, el incremento será igual al que experimenten las tablas salariales en los respectivos años.

La distribución de dicha cantidad se efectuará a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con los Comités de Empresa.

#### Tercera. *Derechos sindicales:*

Derechos de representación colectiva de los trabajadores en la Empresa:

Se recogen en este capítulo los derechos, atribuciones y funciones tanto de los Delegados de Personal, para aquellos Centros de trabajo con plantilla de menos de 50 trabajadores, como para los Comités de Empresa y los Delegados sindicales.

La Empresa respeta el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admite que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones y recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no sujeta el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco puede despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación sindical.

Los sindicatos reconocidos podrán distribuir entre sus afiliados de la Empresa la información sindical precisa, todo ello fuera de las horas de trabajo, y, asimismo, dispondrán de tabloneros de anuncios para insertar sus comunicaciones.

#### Delegados de Personal:

En aquellas Delegaciones de la Empresa que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores fijos, éstos elegirán los Delegados de Personal que en cada caso estén previstos o se prevean por las leyes vigentes.

Los Delegados de Personal efectuarán mancomunadamente la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante la Dirección de la Empresa o la autoridad laboral o las Entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de lo relativo a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

#### Comités de Empresa:

El Comité de Empresa es un órgano representativo y colegiado, en cada Centro de trabajo, del conjunto de los trabajadores, con las funciones de representar, negociar y defender los intereses de dicho colectivo ante la Dirección de la Empresa y, en su caso, ante los organismos públicos.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, los Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones:

##### 1. Ser informados por la Dirección:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector de bienes de equipo, sobre la evolución del negocio y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo.

b) Anualmente tendrá a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados y, en general, cuantos documentos se den a conocer a los accionistas.

c) Con carácter previo a su ejecución, sobre cualquier tipo de reestructuración de plantilla, cierre total o parcial, definitivo o temporal y reducción de jornada, y, asimismo, sobre el traslado total o parcial de instalaciones y sobre los planes de formación profesional.

También deberá informar la Dirección:

a) Sobre implantación o revisión de sistema de organización del trabajo; Estudios de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de la plantilla.

c) Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, y, especialmente, en caso de despido.

d) Estadísticas sobre el índice de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y el movimiento de ingresos, bajas y ascensos.

e) Se facilitará a los Comités el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utiliza, sobre el que pueden efectuar las reclamaciones oportunas dentro de la Empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

##### 2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como las que dimanen de los Convenios Colectivos.

b) Sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3. Participar en la gestión de obras sociales.

4. Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5. Se reconoce a los Comités de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter privado.

7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal se cumplan las normas vigentes o pactadas, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

#### Garantías:

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de su función, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o, en su caso, los restantes Delegados de Personal y, asimismo, el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

4. Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas.

No se computarán dentro de las cuarenta horas mensuales el exceso que se produzca como consecuencia de la negociación del Convenio Colectivo, así como su asistencia a las reuniones a las que sean convocados por miembros de la Dirección de la Empresa.

Las cuarenta horas de crédito retribuidas podrán ser consumidas en la asistencia a cursos de formación organizados por los sindicatos a que pertenezcan.

#### Delegados sindicales:

Cuando los sindicatos o centrales sindicales posean en cada Centro de trabajo una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla total del Centro, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado.

El nombramiento de este Delegado deberá hacerlo el sindicato correspondiente, de acuerdo con sus estatutos, comunicándolo a la Dirección de la Empresa y acreditando ante la misma, de modo fehaciente, el número de afiliados con que cuenta; deberá recaer en un trabajador en activo y preferiblemente miembro del Comité de Empresa.

A partir del 1 de abril de 1982, los Delegados de las Secciones sindicales que tengan implantación en la Empresa dispondrán de cuarenta horas retribuidas mensuales para el ejercicio de su acción sindical.

#### Funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la Dirección.

2. Si no fuesen miembros del Comité, 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 se prevé para los Comités 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 de oído por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados, etcétera y, en general, sobre cualquier proyecto o acción 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.

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 del sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, la Empresa facilitará el local correspondiente y éstas se realizarán fuera de las horas de trabajo.

9. CEE facilitará a aquellas centrales sindicales reconocidas un local para atención del Delegado representante del sindicato, al objeto de que pueda ejercer las funciones y tareas que como tal le corresponden.

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

11. Cuota sindical: A requerimiento de las centrales sindicales reconocidas y previo consentimiento individual de sus afiliados, la Empresa descontará de las nóminas las cuotas correspondientes.

12. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

13. En todo lo no recogido en esta disposición final tercera las relaciones sindicales se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Cuarta. Pluriempleo.**—Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa procurará en la medida de lo posible no admitir en plantilla ni proporcionar trabajo a persona alguna que se encuentre jubilada, en tanto perciba su pensión, salvo que ésta corresponda a las contingencias de viudedad o incapacidad.

**Quinta. Igualdad de derechos.**—Todos los trabajadores de la Empresa tienen derecho a la formación y promoción a través del trabajo, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación alguna por razón de sexo y, a igualdad de funciones y condiciones de trabajo, corresponderá la misma retribución.

**Sexta. Servicio militar.**—A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que estén cumpliendo el servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, se les abonarán las pagas extraordinarias correspondientes.

Estas pagas extraordinarias se calcularán exclusivamente sobre los siguientes conceptos:

Sueldo calificación mes.  
Antigüedad mes.

**Séptima. Condiciones de trabajo y salud laboral.**—«Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», se compromete a dotarse de un plan de prevención en materia de salud y seguridad, así como de los servicios necesarios para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos internacionalmente.

Para ello, deberá dotarse de los medios humanos adecuados en materia de seguridad e higiene, quienes recibirán la formación necesaria mediante la asistencia a cursos oficiales y, si fuera posible, alcanzando la titulación de Técnicos en Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Los representantes de los trabajadores participarán en la elaboración del plan de prevención y velarán por su cumplimiento.

**Octava. Formación profesional.**—Se acuerda incluir en esta disposición el apartado F), formación y reciclaje del acuerdo para la reordena-

ción industrial de las Empresas CADEMESA, CENEMESA y CONE-LEC pertenecientes al sector de bienes de equipo eléctrico, que dice:

«Ante los cambios que se han dado en los grupos de Empresas en algunos puestos de trabajo, durante los últimos tiempos, así como los que se puedan producir en los próximos tres años al incorporar nuevas tecnologías, se establece en estos acuerdos un «Plan de Formación y Reciclaje», que deberán presentar las Empresas a la Comisión de Seguimiento antes de que finalice el año 1988, en el que se señalen los centros, las áreas donde se aplicarían y el número de trabajadores afectados.»

Los planes de formación y reciclaje que se concreten, una vez conocidos por la Comisión de Seguimiento, deberán ser presentados y negociados con los Comités de Empresa de cada Centro, al menos con un mes de anticipación a la fecha de su comienzo, para establecer, de mutuo acuerdo, los periodos de formación, materias a tratar, idoneidad de trabajador y adaptación al nuevo puesto.

Los cursos de formación y reciclaje se impartirán, preferentemente, a los trabajadores que los acepten voluntariamente.

Es válido el Reglamento de funcionamiento existente en la fábrica de Córdoba para dicho centro.

Para el resto del grupo se establecerá un nuevo Reglamento.»

**Novena. Entrada en vigor y efectos retroactivos.**—No obstante lo dispuesto en el artículo 4.º, toda la normativa contenida en el presente Convenio que suponga modificaciones de tipo organizativo entrará en vigor a partir de la firma del mismo. Por el contrario los efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 1988, salvo aquellos que tengan pactada fecha distinta, abonándose las diferencias correspondientes con carácter retroactivo.

## ANEXO

### Reglamento de Pensiones Complementarias

#### GENERALIDADES

**Artículo 1.º** «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», tiene establecido para su personal fijo de plantilla un plan de pensiones complementarias, cuya finalidad es la de incrementar a sus beneficiarios las prestaciones que la Seguridad Social reconoce en las distintas contingencias protegidas por la misma, de forma que la cantidad total a percibir por el pensionista guarde relación con las remuneraciones reales que percibiría en activo el mismo o el causante de la pensión.

**Art. 2.º** Las pensiones complementarias están acordadas en Convenio Colectivo Sindical con el personal de la Empresa, por lo que podrán ser modificadas o suprimidas en otro Convenio Colectivo. No obstante, serán respetadas las pensiones que hasta ese momento hayan sido reconocidas.

**Art. 3.º** Las pensiones complementarias se regirán por las normas del presente Reglamento y, en cuanto no esté previsto en las mismas, por las disposiciones de la Ley de Seguridad Social y demás preceptos complementarios de la misma, que serán considerados como supletorios.

**Art. 4.º** La interpretación de las normas que rigen las pensiones complementarias es atribución de la Dirección de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», la cual deberá requerir la colaboración del Comité de Empresa en las cuestiones que sean de su competencia.

**Art. 5.º** Es característica fundamental de las pensiones de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», la de ser complementarias de las que reconoce la Seguridad Social en cada una de las contingencias protegidas por la misma, por lo que la cuantía de sus prestaciones guardará siempre relación con las pensiones oficiales de forma que, si estas últimas experimentaran algún incremento, aquéllas disminuirían en la misma proporción, llegando incluso a desaparecer si las prestaciones de la Seguridad Social, en cualquiera de sus regímenes de previsión establecidos y que pudieran establecerse, alcanzaran o sobrepasaran los porcentajes que se proponen garantizar, o los niveles de protección que quieran cubrir las prestaciones previstas por las pensiones complementarias de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima».

Como excepción al anterior principio, las pensiones complementarias, una vez reconocidas por «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», no experimentarán variación alguna a causa de las mejoras que sus beneficiarios puedan obtener de la Seguridad Social, por revalorización de las pensiones de la misma.

**Art. 6.º** Las pensiones complementarias de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», están financiadas exclusivamente por la Empresa, por lo que los productores de la misma no contribuyen al mantenimiento de las mismas. No obstante, si se lleva a efecto la mejora de bases de cotización a la Seguridad Social, según lo establecido en el Convenio Colectivo de CEE, la cotización sobre las bases mejoradas será a cargo de la Empresa y los trabajadores, de acuerdo con

los porcentajes que para cada riesgo tiene establecidos o establezca en el futuro el Ministerio de Trabajo.

Art. 7.º La pensión complementaria consiste en una cantidad tal que, sumada a la que por el mismo concepto percibe el beneficiario de la Seguridad Social, alcance sobre el sueldo regulador de CEE el porcentaje que para cada contingencia y caso se señala en cada una de ellas.

#### SUELDO REGULADOR CEE

Art. 8.º Se entiende por sueldo regulador CEE los ingresos brutos referidos a los conceptos retributivos que a continuación se indican, percibidos por el trabajador beneficiario o causante de la prestación, y que sirve de base para el cálculo de la pensión complementaria. Dichos ingresos brutos se computarán siempre dentro de la jornada laboral ordinaria, por lo que quedan excluidos los importes de las horas extraordinarias.

El sueldo regulador estará integrado exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Sueldo de calificación anual.
- Antigüedad anual.
- Primas e incentivos (media del periodo de dos años) o conceptos retributivos que lo sustituyan.

Art. 9.º La estimación de los conceptos señalados en el artículo anterior será referida a un periodo de dos años, elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que tenga afecto el hecho de la pensión. El sueldo regulador CEE será el cociente que resulte de dividir por dos la suma de las retribuciones indicadas durante los dos años.

#### CÁLCULO DE LA PENSIÓN COMPLEMENTARIA

Art. 10. Para el cálculo de la pensión complementaria se procederá de la siguiente forma:

- Se determinará el sueldo regulador CEE del interesado de acuerdo con las especificaciones de los artículos 8.º y 9.º
- Se aplicará a dicho sueldo regulador el porcentaje que corresponda según la contingencia y caso de que se trate.
- Se tomará nota de la pensión que, por todos los conceptos, le haya sido reconocida al interesado por la Seguridad Social, descontándose de la misma la ayuda familiar. A este respecto, será condición indispensable para tener derecho a la pensión complementaria la presentación por parte del trabajador de la documentación en la que conste la pensión fijada por la Seguridad Social a través de la Mutualidad, Mutua Patronal o cualquier otra Entidad.
- La diferencia entre las cantidades resultantes en los números 3 y 2 de este artículo será la cantidad que le corresponderá percibir anualmente al interesado como pensión complementaria de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima».
- La cantidad anual señalada en el número anterior dividida por catorce constituirá la pensión complementaria mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirá dos pagas de dicha pensión complementaria.

#### CLASES DE PRESTACIONES

Art. 11. El plan de pensiones de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», concede prestaciones complementarias en las siguientes contingencias protegidas por la Seguridad Social:

- Jubilación.
- Invalidez.
- Viudedad.
- Orfandad.
- En favor de familiares.

##### 1. Jubilación

Art. 12. Tendrá derecho a la pensión complementaria de jubilación el personal fijo de plantilla de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», que reúna las siguientes condiciones: Haber cumplido sesenta y cinco años de edad, en cuyo momento podrá jubilarse a petición propia o por iniciativa de la Empresa. En este último caso el trabajador que no se quiera jubilar perderá el derecho a la pensión complementaria.

Art. 13. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior tendrá derecho desde el momento de su jubilación a la pensión complementaria definida en el artículo 7.º y calculada, de acuerdo con las normas del artículo 10, con el porcentaje del 85 por 100, cualquiera que sea su situación familiar y de beneficiarios.

Art. 14. La pensión complementaria de jubilación se extinguirá por fallecimiento del beneficiario y por las causas que para la pensión de

jubilación señalan la Ley de Seguridad Social y sus disposiciones complementarias.

##### 2. Invalidez

Art. 15. Serán beneficiarios de la pensión complementaria de invalidez aquellos trabajadores de la Empresa a los que por la Seguridad Social les haya sido concedida una pensión por invalidez provisional o permanente en cualquiera de sus grados, cualquiera que fuese la contingencia de la que aquella haya derivado y en tanto permanezca en situación de baja y, por lo tanto, impedido para toda clase de trabajo.

Art. 16. El trabajador que cumpla los requisitos indicados en el artículo anterior tendrá derecho, mientras dure la situación de baja por invalidez, a la pensión complementaria según los artículos 7 y 10 de la cuantía suficiente para garantizarle, sumada a la pensión de la Seguridad Social, el 85 por 100 de su sueldo regulador CEE.

Art. 17. La pensión complementaria de invalidez comenzará a percibirse en el momento en que sea reconocida al beneficiario por la Seguridad Social la situación y la pensión correspondiente y cesará por las mismas causas que señala la Ley para la extinción de las prestaciones por invalidez.

Art. 18. Los grados de invalidez permanente que, de acuerdo con las disposiciones correspondientes de la Seguridad Social, no tengan asignada pensión y sí solamente una indemnización a tanto alzado, no darán derecho al beneficiario a complemento alguno por parte de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima».

##### 3. Viudedad

Art. 19. En el caso de muerte de un trabajador de «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», sea cual fuese su causa y la situación en que se encuentre en el momento de producirse el fallecimiento, su viuda tendrá derecho a una pensión complementaria a la concedida por la Seguridad Social, según la definición del artículo 6.

El viudo sólo tendrá derecho a pensión si, al tiempo de fallecer su esposa, se encuentra incapacitado para el trabajo y sostenido económicamente por ella.

Art. 20. La pensión complementaria de viudedad consistirá en una cantidad tal que, sumada a la pensión que la beneficiaria percibe de la Seguridad Social, le garanticen un 45 por 100 del salario regulador CEE del causante en el momento de su fallecimiento. Cuando el causante al tiempo de su fallecimiento, fuera pensionista de jubilación o invalidez, la base para determinar la pensión de viudedad será el mismo salario regulador CEE que sirvió para determinar su pensión complementaria.

Art. 21. La pensión complementaria de viudedad cesará por las causas que determina la Ley de Seguridad Social, que son:

- Contrair nuevas nupcias o tomar estado religioso.
- Pérdida de la patria potestad por las causas que se especifican.
- Observar una conducta deshonesto o inmoral.
- Declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- Fallecimiento.

##### 4. Orfandad

Art. 22. Tendrán derecho a la pensión complementaria de orfandad los hijos de trabajadores de la Empresa fallecidos que sean menores de dieciocho años o se encuentren incapacitados para todo trabajo.

Art. 23. La pensión se calculará en forma análoga a la de viudedad y consistirá en una cantidad que, sumada la pensión de orfandad y de la Seguridad Social, alcance el 20 por 100 del salario regulador CEE para cada uno de los huérfanos.

El porcentaje antes citado se incrementará con el 45 por 100 cuando no quede cónyuge sobreviviente. En caso de existir varios huérfanos, el incremento se distribuirá entre todos ellos por partes iguales.

Art. 24. Las pensiones sumadas de viudedad y orfandad no podrán exceder de la pensión complementaria correspondiente al 100 por 100 del salario regulador CEE.

Art. 25. La pensión complementaria de orfandad se extinguirá por las causas que determina la Ley de Seguridad Social.

##### 5. Pensión en favor de familiares

Art. 26. Serán beneficiarios de esta pensión complementaria los familiares a que hace referencia el capítulo V de la Orden de 13 de febrero de 1967, que desarrolla la Ley de Seguridad Social.

La cuantía de la pensión será del 20 por 100 y se regirá por las mismas normas antes citadas para la orfandad y por las disposiciones de la citada Orden.

#### DISPOSICIONES COMUNES

##### FORMA DE PAGO

Art. 27. La pensión complementaria anual dividida entre catorce constituirá la pensión mensual. En los meses de julio y diciembre se percibirán dos pagas.

Art. 28. En el caso de fallecimiento del trabajador jubilado o pensionistas de invalidez, los familiares que viven a su cargo percibirán la pensión complementaria correspondiente al mes de fallecimiento.

Art. 29. Las pensiones se harán efectivas a los beneficiarios por mensualidades vencidas y por medio de transferencia bancaria. A este respecto, para poder comenzar a percibir la pensión complementaria, será condición ineludible la comunicación a los servicios correspondientes de la Empresa del nombre y dirección del Banco o Caja de Ahorros y el número de cuenta o libreta; mientras no se cumpla este requisito no será posible la inclusión del beneficiario en la nómina de pensionistas.

Art. 30. Del importe de las pensiones complementarias de la Empresa se deducirá lo que corresponda por el Impuesto sobre Rendimiento de las Personas Físicas.

#### FE DE VIDA

Art. 31. «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», podrá exigir en todo momento la certificación necesaria para acreditar que el beneficiario de la pensión sigue con vida, así como la esposa del pensionista de jubilación cuando haya dado derecho a un mayor porcentaje.

#### GARANTÍA DE MÍNIMO

Art. 32. En las pensiones de jubilación y de invalidez, «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», garantiza que la complementaria, sumada a la que el beneficiario percibe de la Seguridad Social, alcanzará como mínimo, el porcentaje que tenga atribuido según este Reglamento sobre los conceptos retributivos citados en el artículo 8 y que corresponden al grado más bajo de retribución, según se define en cada Convenio Colectivo.

#### BENEFICIOS SOCIALES A LOS PENSIONISTAS

Art. 33. Los pensionistas de jubilación y de invalidez seguirán teniendo derecho a la utilización de los servicios establecidos por «Constructora de Equipos Eléctricos, Sociedad Anónima», en beneficio de sus productores y familiares y que sean compatibles con su situación. Conservarán el seguro de vida sin aportación alguna por su parte, pero sin derecho a incremento alguno del capital.

Tanto estos pensionistas como los de viudedad, orfandad y familiares podrán hacer uso de los servicios del economato y optar, en su caso, a las becas instituidas para ayuda de estudios de los hijos del personal de la Empresa.

No tendrán derecho a los préstamos que concede CEE ni a solicitar una vivienda de la Empresa.

#### Tablas salariales 1/1/1988

##### IMPORTES BRUTOS

Grado	Valores anuales		Valores mensuales		V.H. Plus
	Sueldo calif.	Antigüedad (l quinq.)	Sueldo calif.	Antigüedad (l quinq.)	
3	300.464	12.016	18.779	751	-
4	1.128.000	45.120	70.500	2.820	298,27
5	1.157.600	46.304	72.350	2.894	305,60
6	1.189.200	47.568	74.325	2.973	313,34
7	1.219.600	48.784	76.225	3.049	321,04
8	1.256.000	50.240	78.500	3.140	330,00
9	1.292.400	51.696	80.775	3.231	338,90
10	1.332.000	53.280	83.250	3.330	348,72
11	1.376.000	55.040	86.000	3.440	359,74
12	1.422.800	56.912	88.925	3.557	371,33
13	1.469.600	58.784	91.850	3.674	382,90
14	1.519.600	60.784	94.975	3.799	394,08
15	1.570.800	62.832	98.175	3.927	408,13
16	1.628.800	65.152	101.800	4.072	422,32
17	1.690.800	67.632	105.675	4.227	437,77
18	1.756.800	70.272	109.800	4.392	453,98
19	1.834.400	73.376	114.650	4.586	473,29
20	1.906.800	76.272	119.175	4.767	491,12
21	1.986.800	79.472	124.175	4.967	511,09
22	2.073.200	82.928	129.575	5.183	532,40
23	2.164.400	86.576	135.275	5.411	555,05
24	2.261.600	90.464	141.350	5.654	579,10
25	2.364.800	94.592	147.800	5.912	604,94
26	2.474.000	98.960	154.625	6.185	631,71
27	2.589.600	103.584	161.850	6.474	660,38

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**28905** ORDEN de 17 de noviembre de 1988 sobre cesión de participaciones en el permiso de investigación de hidrocarburos «Juana», y autorización para ser titular de permisos de investigación de hidrocarburos.

Visto el contrato suscrito el día 10 de mayo de 1988, entre las Sociedades «Murphy Spain Oil Company» (MURPHY), «Ocean Spain Oil Company» (OCEAN), «Denison Mines (España) Limited» (DENISON) y «TCR Spain Ltd.» (TCR), por el cual, las tres primeras Sociedades ceden y la cuarta acepta un 30 por 100 de participación indivisa en el permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Juana».

Informado favorablemente el expediente por la Dirección General de la Energía, tramitado con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley sobre la Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de 27 de junio de 1974, y preceptos concordantes de su Reglamento, y de conformidad con lo acordado en la reunión del Consejo de Ministros del día 30 de septiembre de 1988,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Se autoriza a la Sociedad «TCR Spain Ltd.», con sucursal legalmente establecida en España, para ser titular de permisos de investigación y concesiones de explotación de hidrocarburos, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 6 de la Ley 21/1974, sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos.

Segundo.—Se autoriza el contrato suscrito el día 10 de mayo de 1988 entre las Sociedades «Murphy Spain Oil Company» (MURPHY), «Ocean Spain Oil Company» (OCEAN), «Denison Mines (España) Limited» (DENISON) y «TCR Spain Ltd.» (TCR), por el que las tres primeras Sociedades ceden a la cuarta, que adquiere, un 30 por 100 de participación indivisa en la titularidad del permiso de investigación de hidrocarburos denominado «Juana».

Tercero.—Como consecuencia de la autorización otorgada, la titularidad del permiso de investigación de hidrocarburos mencionado en la condición segunda anterior queda de la siguiente forma:

«MURPHY»: 25 por 100.

«OCEAN»: 25 por 100.

«DENISON»: 20 por 100.

«TCR»: 30 por 100.

Cuarto.—Las titulares quedan sujetas a las estipulaciones que se describen en el contrato que se aprueba, así como al contenido del Real Decreto 663/1987, de 15 de abril, de otorgamiento del permiso de investigación de hidrocarburos «Juana».

Quinto.—Las Sociedades «MURPHY», «OCEAN», «DENISON», deberán ajustar, y «TCR» constituir, de acuerdo con las nuevas participaciones, las garantías a que se refieren en sus artículos 23 y 24 la Ley sobre la Investigación y Explotación de Hidrocarburos, de 27 de junio de 1974, y el Reglamento para su aplicación, y presentar en el Servicio de Hidrocarburos los resguardos acreditativos correspondientes.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 17 de noviembre de 1988.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Director general de la Energía.

## MINISTERIO DE RELACIONES CON LAS CORTES Y DE LA SECRETARIA DEL GOBIERNO

**28906** ORDEN de 16 de diciembre de 1988 sobre emisión y puesta en circulación de una serie de aerogramas dedicada a «Rutas Turísticas Españolas».

La Comisión de Programación de Emisiones de Sellos y demás Signos de Franqueo ha estimado conveniente aprobar la emisión de un