

Artículo 19 - AMBITO PERSONAL

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa F.C. METROPOLITA DE BARCELONA, S.A. (SPM) incluidos en la tabla salarial adjunta como anexo.

Artículo 29 - VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma. Sus condiciones económicas se retrotraerán a primero de Enero de 1984. Su duración será hasta 31 de Diciembre de 1984, salvo en aquellos pactos para los que expresamente se ha previsto una fecha de aplicación posterior.

Finalizado el plazo de vigencia del Convenio seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 39 - PRORROGA

El Convenio se entenderá automáticamente prorrogado si no media denuncia del mismo.

Artículo 49 - RESPETO A LA TOTALIDAD

Lo pactado en el presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación será considerado globalmente, debiéndose renegociar en su totalidad de ser modificado en todo o en parte por la jurisdicción competente.

Artículo 59 - COMPENSACIONES, ABSORCIONES Y GARANTIAS  
AD PERSONAM

En este aspecto se está a lo establecido con caracter general sobre estas materias.

Artículo 69 - DERECHO SUPLETORIO

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a las hasta ahora vigentes en estas materias. En lo no previsto en el mismo se estará a lo acordado por la Empresa y trabajadores en los anteriores convenios colectivos, Laudo de 1979 y Arbitraje de 1981, en la medida en que continuen vigentes y en su defecto en la normativa general y sectorial que resulte aplicable en la Empresa.

Artículo 79 - FORMA Y CONDICIONES DE DENUNCIA DEL CONVENIO

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a su terminación o prórroga en curso mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes firmantes a la otra en los términos y formas legalmente previstos.

Artículo 89 - SEGURIDAD E HIGIENE

1.- La Empresa y la representación de los trabajadores consideran que es prioritario dotarse de medios y herramientas de trabajo que permitan enfrentarse a los problemas que plantea la seguridad e higiene con el máximo de probabilidades de éxito.

Para ello se establecerá el siguiente plan de seguridad e higiene:

- a) Puesta en marcha de un sistema de identificación de riesgos.
- b) Idem Idem de un programa de especificaciones de seguridad.
- c) Idem Idem de un sistema de mantenimiento de dichas especificaciones.
- d) Idem Idem de un programa de actuación sanitaria y de medicina preventiva.

El desarrollo completo de este plan figura en anexo nº 1.

- 2.- La participación concreta de los trabajadores en el citado plan de seguridad e higiene se realizará, tal como está establecido legalmente, a través del Comité de Seguridad e Higiene, cuyo número de miembros será de 10, de los cuales cinco serán representantes de la Empresa y los otros cinco designados por el Comité de Empresa, siendo asistidos por un Secretario, nombrado por la Empresa.
- 3.- Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene designados por el Comité de Empresa que no sean miembros del mismo, dispondrán de un total de 24 horas mensuales para el desempeño de su misión.
- 4.- Se realizará un calendario completo de trabajo por parte del Comité de Seguridad e Higiene.

#### Artículo 9º - PROMOCION

- 1.- Cumpliendo el mandato establecido en el artículo 13º del XIV Convenio Colectivo se indican a continuación los criterios y normas de actuación que se seguirán en cuanto a la política de ascensos o promoción en la Empresa, los cuales contemplarán el cambio de grado en el escalafón pasando de uno inferior a otro superior.

Dicho cambio podrá tener lugar por los siguientes motivos:

- a) Por haberse producido una variación de tal entidad en las funciones propias de un puesto de trabajo, que modifique la calificación que tenía asignada hasta entonces.

b) Para atender la creación de nuevos puestos de trabajo o las vacantes producidas por la baja de los titulares en los ya existentes, que deban ser cubiertos.

2.- Como regla general se establecen dos sistemas de promoción:

a) Concurso oposición, que consistirá, básicamente, en un examen médico y en caso de que la plaza a optar sea de gestión de mando o implique cambio de actitud o actividad profesional, se efectuará también un exámen psicotécnico y, por último, y en todos los casos, una prueba de aptitud profesional.

b) Para casos especiales, puestos de trabajo reservados a titu lados y aquellos en los que se deba manejar información clasificada como confidencial, así como también cuando los concursos oposición se declaren desiertos, la Empresa se reserva el derecho de libre designación.

3.- En cada convocatória se procederá a la constitución de un Tribunal Calificador, designado por la Empresa, del que formará parte un representante de los trabajadores escogido por el Comité de Empresa, durante todo el proceso, con voz y voto.

Dicho Tribunal fijará las siguientes premisas:

a) Ambito sectorial, Servicio y general de la convocatória.

b) Conocimientos y aptitudes mínimas exigibles.

c) Temario general de las pruebas que será facilitado a los optantes con la suficiente antelación.

d) Calendario de las pruebas.

e) Fechas de evaluación y publicación de los resultados, teniendo en cuenta que en caso de empate las plazas se otorgarán en razón a la antigüedad en el Servicio y en caso de persistir el empate antigüedad de los optantes en la Empresa.

La adjudicación de la plaza a cubrir tendrá caracter provisional, consolidándose a los seis, cuatro o dos meses de la fecha en que el agente adjudicatario se haya hecho cargo de la misma, según sea la categoría del puesto de trabajo a cubrir y de acuerdo con lo que habitualmente se ha venido realizando en la Empresa hasta el presente.

1.- Tanto en aquellos casos en que, debido a una acción de evolución o cambio tecnológico se deba cambiar de puesto de trabajo, como en aquellos otros en que, aún sin producirse un cambio, el trabajador deba reciclar sus conocimientos con el fin de situarse en mejores condiciones y de asimilar los nuevos sistemas que puedan influir en el desarrollo de las funciones propias del mismo, los agentes de la Empresa tendrán derecho a la formación profesional.

También se tendrá derecho a la misma para optar a la promoción en el seno de la Empresa.

- 2.- En los casos de evolución o cambio tecnológico y reciclaje, la formación profesional correrá a cargo de la Empresa y se efectuará en horas de trabajo. Cuando se trate de optar a la promoción, la formación profesional también irá a cargo de la Empresa pero, al ser optativa, se realizará fuera de las horas de trabajo.
- 3.- El departamento de Formación Profesional de la Empresa publicará, al menos una vez al año, el Plan de formación profesional, el cual contemplará entre otros, el programa completo de cursos, seminarios y acciones formativas a realizar y periódicamente las actualizaciones del mismo a resultados de las necesidades que vayan surgiendo. Dicho plan será facilitado tanto al Comité de Empresa como a las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa.
- 4.- La Empresa, a mediados de cada año, mantendrá una reunión con un grupo de trabajo formado por cinco miembros del Comité de Empresa que éste delegue para darle a conocer las líneas generales del plan de formación del año siguiente, con objeto de valorar la opinión de los representantes de los trabajadores al respecto.
- 5.- Una vez redactado el citado plan de formación y quince días antes de su redacción definitiva, se dará a conocer al citado grupo de trabajo para que éste manifieste su opinión al respecto, la cual será debidamente valorada por la Empresa.
- 6.- Trimestralmente se mantendrá una reunión con el grupo antes citado para darle a conocer, con la antelación suficiente

las variaciones que se vayan a introducir en el plan de formación, así como de las acciones realizadas con objeto de aquilatar la opinión de los representantes de los trabajadores.

- 7.- Periódicamente se facilitará al grupo de trabajo designado por el Comité de Empresa, así como a las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa, los resultados globales de las acciones formativas realizadas y, en particular, a final de año cuando se esté en disposición de valorar los resultados del ejercicio.
- 8.- En los casos de evolución, cambio tecnológico o reciclaje de que se trata en el apartado 2, si el trabajador afectado no superase los niveles mínimos exigidos, se le asignará un puesto de trabajo adecuado a sus características, previas las acciones de formación profesional que correspondan.
- 9.- Queda expresamente derogada la normativa existente hasta ahora al respecto en la Empresa.

Artículo 119 - SUPLENCIAS

- 1.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 129 del XIV Convenio Colectivo, que sigue en vigor, a partir de tres meses después de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, las suplencias de categoría superior, por lo que respecta al sector de Movimiento, se efectuarán a través del personal habilitado más próximo al ascenso.
- 2.- Las diferencias de retribución económica por suplencias de categoría superior en jornada completa, repercutirán en el cálculo de las pagas extraordinarias. El período de contabilización de dichas suplencias, a estos efectos, tendrá como punto de partida el 19 de Enero de 1984.

1.- Personal en activo

- 1.1.- Con efectos retroactivos desde 1º de Enero de 1984 se incrementarán en un 6,50% los siguientes conceptos salariales: sueldo base y su repercusión en la antigüedad, prima fija, plus especial, plus convenio, gratificación de vacaciones, ayuda cultural, prima domingo trabajado y diploma de motorista.
- 1.2.- Las cuatro pagas extraordinarias que se abonarán en y a partir de 1984, de las que forman parte el sueldo base, su repercusión en la antigüedad y el Plus especial, incluirán el incremento indicado en el apartado anterior para dichos conceptos.
- 1.3.- Los restantes conceptos retributivos, cualquiera que sea su naturaleza e incluidos también aquellos que se calculan en función de alguno de los conceptos incrementados, continuarán abonándose, durante el período de vigencia del presente Convenio, a los importes que lo eran a 31 de Diciembre de 1983.
- 1.4.- En el caso de que el IPC establecido por el INE para el conjunto nacional registrase a 30 de Septiembre de 1984 un incremento respecto a 31 de Diciembre de 1983 superior al 6,75%, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. En tal supuesto, la diferencia que resulte de restar del IPC a 30 de Septiembre de 1984 el 6,75% anteriormente señalado se aplicará a los mismos conceptos salariales indicados en los apartados 1.1 y 1.2 de este artículo. Esta revisión será de aplicación con efectos desde primero de Enero de 1984.
- 1.5.- El importe del Diploma de Motorista sólo será percibido por los agentes que lo posean y que además ejerzan las funciones de conducción o puedan ejercerlas por su adscripción a los sectores de Movimiento y de Material Móvil, y en este último caso siempre y cuando los agentes en cuestión efectúen conducción en maniobras.

2.- Personal de clases pasivas

- 2.1.- El incremento de las pensiones durante 1984 salvo las excepciones que se indicarán más adelante, se fija con carácter lineal en un importe de 53.200ptas, a razón de

3.325% en cada una de las 16 pagas.

- 2.2.- No se aplicará la mencionada revisión a las pensiones superiores a 164.456% en cada una de las 16 pagas, y en ningún caso la pensión revalorizada podrá superar dicho tope.
- 2.3.- En aquellos casos en que se perciba más de una pensión la revalorización total se distribuirá proporcionalmente entre las pensiones concurrentes, siempre que el importe total de dichas pensiones no supere el tope citado en el apartado anterior.
- 2.4.- A los pensionistas que perciban rentas derivadas del trabajo por cuenta ajena, les será revalorizada su pensión en el 50% del importe del incremento acordado para las pensiones en general, siempre que sus ingresos por estos conceptos no superen el tope señalado en el apartado 2.2.

### 3.- Ayuda por transporte

- 3.1.- A partir de la firma del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, la ayuda por transporte a través del servicio de taxis metropolitano, se facilitará a los agentes del sector de Movimiento cuyo servicio de trabajo sea de carácter suplente y al personal de Material Móvil e Instalaciones Fijas que en domingos y festivos inicie su jornada a las 6 horas, previa la presentación del correspondiente justificante editado por la Corporación Metropolitana de Barcelona, debidamente cumplimentado.
- 3.2.- Para el abono de la ayuda metálica en cuestión deberán concurrir las siguientes circunstancias:

#### Por lo que respecta a los agentes de Movimiento

- a) El agente peticionario cumplimentará la lista de preferencias para elección de servicios con un mínimo de 14.
- b) La ayuda antes indicada se abonará cuando la suplencia tenga lugar a partir del séptimo servicio solicitado.
- c) Se tratará únicamente de los servicios de la primera y última hora, a partir del inicio o terminación del servicio.



Tanto para los agentes de Movimiento como de Material Móvil e Instalaciones Fijas

- d) Que la distancia desde el domicilio hasta el lugar de trabajo sea superior a dos Kms. y exista imposibilidad de medio alternativo de transporte público, estableciéndose lo siguiente:

Para los casos en que se compruebe que en transporte público se requiere el empleo de menos de una hora, se abonará el importe de la carrera hasta un máximo de 375M; entre hora y hora y media, el 75% del importe de la carrera y cuando se supere la hora y media, se abonará el 100% del importe de la carrera.

- 3.3.- La Comisión paritaria de interpretación del Convenio comprobará durante sus reuniones periódicas la aplicación de este acuerdo al objeto de valorar su eficacia y controlar posibles abusos.

Artículo 13º - JORNADA DE TRABAJO

Con el fin de continuar avanzando en la línea de reducción paulatina de la jornada de trabajo, a medida que la organización del mismo, las medidas de racionalización y las mejoras tecnológicas lo hagan posible, se acuerda lo siguiente:

1.- Personal de 40 horas semanales

- 1.1.- La jornada anual efectiva para 1984 queda fijada en 1.813,33 horas, calculada sobre la base de 40 horas semanales.
- 1.2.- Sólo por lo que se refiere única y exclusivamente al año 1985 se concede dentro de su último trimestre un día de fiesta.
- 1.3.- A partir del 1º de Enero de 1986 la jornada semanal de trabajo pasará a ser de 39 horas, procediéndose al disfrute de esta mejora de la siguiente forma:

Previo estudio por sectores se reducirá la jornada diaria en el tiempo que corresponda, excepto en aquellos sectores de servicio ininterrumpido en los que se compondrá la reducción con los días de fiesta que corresponda.

1.4.- También a partir de primero de Enero de 1986, el cómputo horario de siete semanas actualmente vigente para los Jefes de Estación de 2ª y personal de trenes, se ampliará a 14 semanas y se extenderá al resto de personal de Movimiento.

2.- Personal de 36 horas semanales

La jornada anual efectiva para 1984 queda fijada en 1.632 horas anuales, calculada sobre la base de 36 horas semanales.

3.- Personal técnico y administrativo

Respecto al personal técnico y administrativo continúa en vigor el pacto alcanzado en su día, siéndole de aplicación tanto la mejora acordada en el apartado 1.2. de este artículo para 1985 como la del apartado 1.3. para 1986.

Artículo 14 9 - FIESTAS TRABAJADAS

- 1.- En los casos en que se deba trabajar una fiesta laboral (de las 14 fiestas oficiales de calendario) se seguirá abonando como hasta el presente, pudiendo, sin embargo, compensarse a voluntad del trabajador con otro día de fiesta, cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre ambas partes.
- 2.- La Comisión paritaria de interpretación del Convenio estará encargada de realizar a final de año un balance general de las compensaciones efectuadas con objeto de mejorar, si cabe, su aplicación en el futuro.

Artículo 152 - HORARIOS DE TRABAJO

- 1.- Cuando por aplicación de nuevos criterios de gestión existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que hagan aconsejable la modificación sustancial de los horarios que afecten a un colectivo de empleados, dicha modificación

será previamente tratada con los representantes de los trabajadores. En el caso de no llegarse a un acuerdo se procederá según lo establecido en la legislación vigente al respecto.

- 2.- Cuando deban confeccionarse nuevos horarios que afecten a un colectivo de empleados, ya sea por prolongación de líneas, cambios estacionales, atención de variaciones en la movilidad del pasaje u otras causas similares, la Empresa convocará a cinco miembros del Comité de Empresa previamente designados por éste para exponerles los motivos que hayan generado la variación de horarios y las líneas generales a seguir para su confección, dando a conocer a los citados miembros del Comité de Empresa su opinión al respecto, y una vez cubierto este trámite, diez días antes de la publicación de los nuevos horarios se darán a conocer al Comité de Empresa para que éste, de la forma que crea conveniente, emita su opinión sobre los mismos, e indique, en su caso, las rectificaciones que considere pertinentes al objeto de que sean valoradas por la Empresa.
- 3.- En aquellos casos en que por urgente necesidad no sea posible seguir el trámite antes indicado, la Empresa dará a conocer a los representantes de los trabajadores cuanto antes la variación a efectuar y la excepcionalidad del caso.

#### Artículo 162 - CALENDARIO LABORAL

- 1.- Anualmente, dentro del mes siguiente a la fecha en que la Generalitat dé a conocer las fiestas intersemanales laborales, la Empresa confeccionará el calendario laboral, en el cual se fijará la jornada anual, facilitándose al Comité de Empresa antes de su publicación.
- 2.- Con objeto de evitar posibles confusiones en los sectores que efectúan descansos semanales rotativamente y con el fin de adaptarnos a lo establecido al respecto en la legislación vigente, la fijación de los días de fiesta para cada empleado se efectuará por una sola vez, sin posibilidad de variación, salvo los casos en que organizativamente sea necesario por cambio de servicio, turno de trabajo o descompensación en las categorías por causa de bajas en la Empresa.

- 3.- Como excepción a la regla general, en los sectores de descanso semanal rotativo, incluidas las letras X y Z, podrán cambiarse los días de fiesta o descanso compensatorio por otros días de idénticas características, de acuerdo con las siguientes premisas:
- a) De los ocho días de promedio mensual de fiestas y descansos compensatorios, se podrán cambiar cuatro días por mes como máximo y con un intervalo entre fiestas de máximo 18 días.
  - b) A partir de la fecha de la firma del presente Convenio el período durante el cual se podrán acumular las fiestas cambiadas no sobrepasará los tres meses ni excederán de doce los días acumulados, los cuales se podrán añadir a las fiestas propias pero no a los períodos de vacaciones en época estival.
  - c) Los agentes próximos a su jubilación no podrán solicitar ni facilitar cambios de fiestas o descansos desde un período de tres meses anteriores a la fecha de su posible jubilación, salvo que el afectado manifieste que la misma se producirá en fecha posterior.

Artículo 17º - ADECUADO APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 1.- Al objeto de evitar posibles excedentes de personal debidos al proceso de evolución o cambio tecnológico y a los nuevos métodos de gestión que se están llevando a cabo en la Empresa, se efectuarán cuantos trasvases de una categoría a otra sean necesarios, respetando en todos los casos los derechos que le concede al trabajador la legislación laboral vigente.
- 2.- Al igual que en los casos que se contemplan en el apartado 8 del artículo 10º, cuando los trabajadores afectados por las medidas indicadas en el apartado anterior no se adaptaran a su nuevo puesto de trabajo, se les asignaría otro adecuado a sus características, previas las acciones de formación profesional que correspondieran.

- 1.- Con el fin de proseguir la política social de la Empresa en lo que respecta a la posibilidad de facilitar la adquisición de vivienda a los agentes de la Compañía, sin que ello repercuta en forma excesivamente onerosa en la Empresa, se ha estimado oportuno establecer unos nuevos criterios que permitan un acercamiento a la realidad de nuestro entorno en esta materia. Por ello, a partir de la firma del presente Convenio se concederán los siguientes tipos de préstamo de vivienda:
- a) Doce préstamos al mes de hasta 500.000 $\text{M}$ s cada uno para facilitar la adquisición de una vivienda que sirva como residencia habitual del empleado. Dicho préstamo devengará un interés del 4% anual y su devolución se efectuará en cinco años a razón de 16 plazos anuales.
  - b) Seis préstamos al mes de hasta 150.000 $\text{M}$ s cada uno para obras de reparación o remodelación de la vivienda habitual. Dicho préstamo no devengará interés y su devolución se efectuará en las siguientes 20 pagas consecutivas.
  - c) Seis préstamos complementarios al de adquisición de vivienda habitual de hasta 150.000 $\text{M}$ s cada uno, al mes, para aquellos casos de agentes que anteriormente ya hubieran percibido otro préstamo inferior a dicho importe y no hubieran concluido el pago de su vivienda. El citado préstamo devengará un interés del 4% anual y su devolución tendrá lugar en dos años a razón de 16 plazos por año.
- 2.- En la Comisión encargada de la concesión de los préstamos de vivienda figurará un miembro del Comité de Empresa designado por éste, con voz y voto.
- 3.- En el plazo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión de préstamos de vivienda elaborará una normativa de concesión de préstamos complementaria de la que se establece en este artículo, así como las reglas para el funcionamiento de dicha Comisión.

- 1.- Dada la integración ya solicitada de nuestra Empresa en el

Régimen que corresponda de la Seguridad Social, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente Convenio. se constituirá una Comisión mixta Empresa-miembros de la Comisión Negociadora del presente Convenio, que intervendrá en la tramitación y seguimiento de la antedicha integración.

Esta Comisión comenzará de inmediato su tarea a fin de conseguir que la mencionada integración respete las condiciones específicas de jubilación existentes para los actuales trabajadores de Metro y particularmente la opción de jubilación a los 60 años.

La citada Comisión mixta y paritaria estará formada por 10 miembros, a razón de cinco escogidos por y entre cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

- 2.- Se seguirán manteniendo las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de la medicina asistencial complementaria resultante de la situación de la Empresa como entidad colaboradora de la Seguridad Social.

#### Artículo 202 - DISMINUIDOS FISICOS

- 1.- Sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente y las resoluciones que en casos concretos puedan dictar los órganos de la Seguridad Social, los empleados de la Compañía que el Servicio Médico de la misma considere como disminuidos físicos y que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas no se hallen en situación de dar un rendimiento normal en su puesto de trabajo actual, pasarán a ejercer una actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su situación, garantizándoles las condiciones salariales inherentes a la misma.
- 2.- Ello exigirá previamente efectuar una enumeración y adecuación de aquellos puestos de trabajo que reúnan las condiciones más idóneas para ser ocupados por el personal disminuido existente en la Empresa, así como la adaptación a otros puestos de trabajo de los agentes que en la actualidad ocupen los lugares destinados a dichos disminuidos físicos.

- 3.- En ambas situaciones la Empresa se responsabilizará de la formación profesional necesaria para la adaptación de todos estos trabajadores a sus puestos de trabajo.
- 4.- En el caso de que en la Compañía no se encontrara para algún disminuido físico, un puesto de trabajo adecuado a sus características, se procurará, como último extremo, asignarle una plaza dependiente del Ayuntamiento o de las diferentes áreas o servicios del mismo.
- 5.- Lo anteriormente expuesto se llevará a cabo a través de una Comisión de la que formarán parte un representante de la División de Sanidad, otro del Servicio de Relaciones Socio-Laborales, otro del Departamento de Seguridad y un miembro del Comité de Empresa designado por éste.
- 6.- En el caso de que los dictámenes del Servicio Médico de la Empresa no fueran aceptados por alguno de los disminuidos físicos afectados, se acudirá a los órganos correspondientes del INSALUD.

Artículo 219 - FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio la aportación de la Empresa al F.A.S. queda fijada en 3.200.000M<sup>ts</sup> sujetas a las pertinentes justificaciones.

Artículo 229 - CIRCULO SOCIAL

- 1.- La aportación de la Empresa al Circulo Social en 1984 será la misma que se pactó en el XIV Convenio Colectivo.
- 2.- La Empresa no cubrirá las bajas que puedan producirse de personal que actualmente presta sus servicios en el mismo.

- 3.- En el plazo máximo de tres meses con posterioridad a la firma del Convenio se formará un grupo de trabajo con representación de la Empresa, Comité y Junta directiva del Círculo Social, para que antes de finalizar el año actual presente un estudio que contemple la viabilidad o no de la continuación de la entidad a tenor de la actual situación y teniendo en cuenta su repercusión ante un posible cambio de titularidad de las Escuelas del Metro.

Artículo 23º - TEXTO REFUNDIDO SOBRE NORMAS REGLAMENTARIAS Y CONVENCIONALES

- 1.- La Empresa encomendará a un gabinete jurídico externo la confección de un texto refundido de toda la normativa laboral comprendida en los convenios colectivos, Laudo de 1979, Arbitraje de 1981, Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior de la Empresa que se encuentre en vigor.
- 2.- El plazo de finalización del citado trabajo se fija en 21 de Diciembre de 1984, disponiéndose de un período posterior de tres meses para que la representación de la Empresa y los trabajadores comprueben si existen omisiones o errores.
- 3.- Una vez hayan llegado ambas partes a un acuerdo, el texto definitivo se incorporará como anexo del siguiente Convenio Colectivo.

Artículo 24º - MATERIAL DE OFICINA

La Empresa facilitará al Comité de Empresa, a fin de que pueda ejercer su actividad, material de escritorio y 500 fotocopias al mes como máximo con carácter acumulativo.



SEGURIDAD E HIGIENE

Las características propias de la Empresa, así como las necesidades del proceso de mejora y modernización en que está comprometida la Compañía, hacen que el tema de la seguridad, en su acepción más amplia, tenga una notable importancia. La Empresa y la representación legal de los trabajadores consideran que es prioritario dotarse de medios y herramientas de trabajo que permitan enfrentarse a los problemas que plantea la seguridad con el máximo de probabilidades de éxito de corregirlos en forma eficaz y definitiva y que garanticen, además, una actuación con unas prioridades correctas.

Paralelamente, existirá una plena receptividad a problemas puntuales que puedan plantearse, considerándose prioritario trabajar en los siguientes puntos:

- Puesta en marcha de un sistema de identificación de riesgos

Este programa consiste en crear una herramienta que permita tener constantemente identificados, actualizados, valorados y clasificados por orden de importancia y plazo de corrección los riesgos existentes. El sistema incluirá una anotación sistematizada de los problemas que se planteen, en la que se hará una primera clasificación. Permitirá saber en cada momento el estado de un problema de seguridad concreto (costo de corrección, persona competente en el tema, plazo de realización), así como su lugar en el ranking de riesgo.

La participación se produce en todas las fases de identificación de riesgo: señalándolos, opinando sobre la valoración que del riesgo se haga, sobre la solución que se proponga y los plazos.

- Puesta en marcha de un programa de especificaciones de seguridad

Con el establecimiento de especificaciones de seguridad para los puestos de trabajo, equipos, materiales, etc., de la Compañía se busca identificar claramente las características del puesto de trabajo, equipo, etc. que hacen que sea seguro.

La colaboración es necesaria por deseable en el establecimiento de las especificaciones (más o menos exigentes) de seguridad por el conocimiento práctico que tiene el operario de su puesto de trabajo y de los equipos que maneja.

- 1.- Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del presente Convenio.
- 2.- Dicha Comisión estará compuesta por hasta cinco miembros elegidos por y entre los componentes de cada una de las dos representaciones de la Comisión negociadora que hayan firmado el presente Convenio y se reunirá a petición de cualquiera de las partes de la misma.
- 3.- De dichas reuniones se levantará acta recogiendo los acuerdos a que se haya llegado, la cual tras su firma deberá ser remitida al IMAC para su archivo según lo establecido en la legislación vigente.
- 4.- Cualquier posible reclamación respecto a la interpretación o aplicación del presente Convenio, cuando legalmente proceda, deberá ser sometida a la Comisión Paritaria como vía previa a la vía jurisdiccional, quedando excluidas de este trámite todas las reclamaciones de carácter individual.
- 5.- Dentro de las funciones propias de la mencionada Comisión Paritaria se señala especialmente la importancia del seguimiento de los siguientes puntos pactados en el Convenio:
  - Círculo Social
  - Texto refundido
  - Compensación de fiestas
  - Ayuda por transporte

Barcelona, 10 de Abril de 1984

- Puesta en marcha de un sistema de mantenimiento de las especificaciones de seguridad

Unas especificaciones de seguridad no sirven de mucho si no se vigila su mantenimiento. Esta vigilancia debe hacerla quien se beneficia de la ES y quien está en el puesto de trabajo afectado y no confiarlo todo a unos inspectores de seguridad que pronto se verían incapaces de abarcar por sí solos actividades tan variadas y numerosas.

El sistema que se diseñará permitirá que las revisiones sean numerosas, que sean realizadas por el personal afectado independientemente de su nivel jerárquico. Se perseguirá el que las especificaciones sean comprensibles para todo el mundo con lo que, con el tiempo, se conseguirá que todos estemos al corriente de los aspectos de seguridad que nos protegen o interesan.

- Puesta en marcha de un programa de actuación sanitaria y de medicina preventiva

Con el programa de actuación sanitaria se conseguirá efectuar un seguimiento del estado de salud de los operarios en lo relativo a los riesgos higiénicos propios del trabajo. Para ello se empezará con una amplia inspección higiénica cuyos resultados deberían contrastarse con los de una muestra que sobre molestias experimentadas realizarán los propios operarios.

De todo ello se derivarán unas necesidades de corrección higiénica, unas especificaciones de seguridad a mantener y unos seguimientos periódicos en forma de revisión médica para cada grupo de operarios sometidos a condiciones medioambientales parecidas.

Tanto la Empresa como los trabajadores dispondrán de los resultados colectivos (es decir de la valoración sanitaria global) del grupo. Quienes presenten resultados divergentes serán objeto de una atención especial.