

CONVENIO 1978

En Barcelona, a treinta y uno de marzo de mil novecientos setenta y ocho.

Reunidas las representaciones de F. C. Metropolitano de Barcelona, S. A. (S.P.M.) y de sus trabajadores convienen la formalización de un nuevo Convenio Colectivo Sindical con arreglo a los pactos siguientes:

1.- **AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA.**- Todos los acuerdos pactados en el presente Convenio, afectarán a la totalidad del personal de la Empresa F. C. Metropolitano de Barcelona, S. A.
Este Convenio tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de Abril de 1.978 al 31 de Marzo de 1.979.

2.- **AUMENTO SALARIAL.**- Ateniéndose a lo establecido en el Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de Noviembre, se establece un Plus Especial por importe de SIETE MIL NOVECIENTAS PESETAS, en forma lineal, que se abonará a todo el personal en cada mensualidad ordinaria, con exclusión en este año de las gratificaciones extraordinarias. Este Plus tendrá el mismo tratamiento que la Prima Fija en cuanto a vacaciones y enfermedad.

Dicho Plus formará parte de la base de cómputo de las pensiones de jubilación, viudedad y orfandad que se otorguen a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

El mencionado Plus no repercute en forma alguna, directa o indirectamente sobre cualquier otro concepto retributivo. En su virtud, los demás conceptos retributivos, o sea, todos los que se percibían hasta la fecha, incluso fiestas trabajadas y horas extraordinarias, tanto las del Anexo nº 2 como las del Anexo nº 3 de Convenio anterior, se mantienen invariables en su cuantía. Tampoco variarán en su importe absoluto los conceptos porcentuales que tengan como base algunos de los conceptos salariales vigentes hasta ahora, quedando a salvo lo dispuesto en el pacto cuarto.

3.- **DOMINGO TRABAJADO.**- Se pagará a partir del 1 de Abril de 1.978 una Prima de DOSCIENTAS CINCUENTA PESETAS por cada domingo que coincida con día normal de trabajo del personal.

4.- **PLUS DE TRABAJO NOCTURNO.**- El Plus de Nocturnidad que actualmente es de un 20% , se aumentará en un 5% más, quedando fijado en un 25% a partir del 1 de Abril de 1.978.

5.- **GRATIFICACION DE VACACIONES.**- La gratificación de vacaciones de 1.979 se fija en CATORCE MIL PESETAS.

6.- **REVISION.**- El Plus Especial antes establecido, será aumentado con el máximo eventualmente autorizado por la Superioridad, si ésta dispone la revisión de los criterios salariales del Decreto-Ley de 25 de Noviembre de 1.977, en aplicación de lo previsto en el artículo 3, párrafo 1 de dicho Decreto-Ley.

El 1 de Enero de 1.979, los conceptos retributivos relacionados en el Anexo n 1, unido al presente Convenio, serán aumentados en la misma proporción en que durante los seis meses precedentes hubieran aumentado los Índices de Precios de Consumo en el conjunto nacional. Se excluyen de esta revisión el Plus de Compensación Invariable y demás conceptos no incluidos en el Anexo.

7.- **COMISION MIXTA.**- Se crea una Comisión Mixta formada por idéntico número de representantes de la Empresa y trabajadores.

Dicha Comisión deberá estar constituida el día 31 de Mayo próximo, y comenzará sus trabajos el día 1 de Junio a fin de que, ultimados éstos el día 31 de Diciembre del presente año, puedan sus resultados entrar en vigor el 1 de Enero de 1.979.

Dicha Comisión, a la que se dotará de la información pertinente, estudiará:

- 1.- El Organigrama de la Empresa.
- 2.- Fijación de la plantilla por secciones y puestos de trabajo.
- 3.- Estructuración y ordenamiento de los sistemas de promoción y ascensos.

En el supuesto de que no haya acuerdo en la Comisión Mixta formada, se someterá la decisión a un primer arbitraje del Consejo de Administración de la Empresa.

En el caso de que la representación de los trabajadores no esté de acuerdo con la decisión del Consejo de Administración, se someterá el desacuerdo a Laudo del Conseller de Treball de la Generalitat de Catalunya, el cual será definitivo y obligatorio para ambas partes.

Cuando haya que proceder a una modificación en algún punto de lo tratado, una parte la propondrá a la otra y en caso de desacuerdo, se procederá de igual forma.

Se excluyen de esta normativa los incrementos de plantilla que comporten las ampliaciones de las Líneas de la compañía, sin perjuicio de que, a posteriori, pueda reclamarse tanto por exceso como por defecto o inadecuación del incremento, por la misma vía aquí pactada. Si a la vista de una ampliación futura se proyectara para los nuevos tramos una modificación técnica que afectara ala plantilla, tal modificación será objeto de previa consulta al Comité de Empresa, y en caso de desacuerdo se procederá de la forma antes prevista.

En lo relativo a categorías y ascensos del personal Técnico y Administrativo, la Dirección tratará directamente estos temas con los representantes de dicho personal y adoptará la normativa peculiar que deba regir para ellos.

Serán de exclusiva competencia de la Dirección las modificaciones que se introduzcan en el Organigrama y en la plantilla en los niveles profesionales de Negociado administrativo, División, unidades orgánicas superiores o

dependientes directamente de la Dirección de la Compañía; así como lo relativo a los Asesores y Adjuntos de los Jefes de los órganos mencionados.

8.- OTRAS COMISIONES.- A).- La Dirección facilitará al Comité de Empresa o a la Comisión en quien éste delegue, información preceptiva sobre ingresos, sanciones y premios, de forma que ésta o aquél puedan formular las reclamaciones que procedan en caso de incumplimiento de la normativa legal al respecto. Se entregará a los interesados en los expedientes disciplinarios una copia de sus declaraciones.

B).- Se formará una Comisión Paritaria para proponer las modificaciones que procedan a la vigente Reglamentación de Trabajo, de forma que el nuevo redactado pueda incorporarse al próximo Convenio.

C).- Se creará una Comisión Paritaria para examinar el estado de las atenciones médicas que presta la Compañía proponer las modificaciones que procedan. La Comisión será informada debidamente, dejando a salvo el secreto profesional.

Todas estas Comisiones tendrán en cuenta en sus planteamientos la creación de puestos de trabajo para aprendices, jóvenes, mujeres y minusválidos, para lo cual, se propondrá un pacto que permita las excepciones que hagan falta a los mínimos reglamentarios estipulados para los ingresos en cuanto al estado físico de los aspirantes, y las modificaciones del Régimen de Ascensos que sean también necesarias.

9.- VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO.- La Empresa se compromete a realizar una valoración de puestos de trabajo con la participación del Comité de Empresa. Este tendrá constante y detallada información sobre la labor realizada. Si en definitiva hubiera acuerdo sobre la valoración, ésta será tenida en cuenta para el próximo Convenio.

10.- ACCIDENTES DE TRABAJO.- En cuanto a accidentes de trabajo, se conviene en que al personal en situación de invalidez temporal, se le aplicarán las mejoras derivadas del presente Convenio Colectivo y sucesivos. Con cargo al Fondo de Asistencia Social, podrá hacerse lo mismo con respecto a los pensionistas de la Seguridad Social por invalidez permanente y muerte por accidente de trabajo.

La Empresa pondrá a la libre disposición del Fondo de Asistencia Social las cantidades del concepto Plus de Convenio que se descuenten al personal por días de presencia incompleta al trabajo.

11.- VACACIONES.- Las vacaciones se fijan en 30 días naturales para todo el personal de la Compañía. En los casos en que no se disfruten 26 días que tengan el carácter de laborales según el Calendario Laboral Oficial dentro de los 30 naturales, se abonará al trabajador la diferencia de días computándolos como fiesta trabajada.

Para el personal exceptuado del descanso dominical, contarán como domingos los días en que hubiera disfrutado de fiesta sustitutoria de los mismo si hubiera trabajado, en vez de los domingos del Calendario Oficial.

La Empresa hará las gestiones pertinentes para conseguir el cierre de accesos en los meses de Julio y Agosto, con objeto de incrementar el número de agentes que puedan disfrutar de vacaciones en estos meses, a partir del próximo año 1.979.

12.- PENSIONES.- Se gestionará conjuntamente por Empresa y trabajadores la afiliación en la Seguridad Social a los efectos de jubilación, viudedad y orfandad.

En materia de pensiones, la Empresa garantiza al personal afiliado a la Seguridad Social las prestaciones estipuladas en la Reglamentación de Trabajo, y Convenios Colectivos, a cuyo efecto completará en lo necesario las que en todo momento presten las Entidades Gestoras correspondientes.

Los párrafos b) y c) del artículo 14 del Convenio Colectivo de Marzo de 1.977, se interpretarán en el sentido de que la cantidad fijada en el párrafo b) como pensión única mínima será objeto de revisión en la forma y tiempo en que se revisarán las pensiones de acuerdo con el párrafo c) y los pactos anteriores sobre este punto.

13.- FIESTAS RECUPERABLES.- Las fiestas que se señalen como recuperables en el Calendario Laboral Oficial, tendrán idéntico tratamiento que las no recuperables.

14.- AYUDA ESCOLAR.- Las prestaciones de la Ayuda Escolar se pagarán a los hijos de empleados jubilados o fallecidos, en las mismas condiciones previstas en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Marzo de 1.977 y en la misma cuantía que a los hijos del personal en activo.

15.- AYUDA EN CASO DE HIJOS SUBNORMALES.- Lo establecido en el artículo 9.0 del VII Convenio Colectivo Sindical, se hará extensivo a los hijos de empleados jubilados o fallecidos. La cantidad a entregar como ayuda, será de TRES MIL QUINIENTAS PESETAS mensuales. En aquellos casos de hijos subnormales de empleados jubilados o fallecidos no reconocidos como subnormales por el Instituto Nacional de Previsión, y en edad escolar, el Fondo de Asistencia social, les prestará la ayuda que considere procedente.

16.- COLEGIO DE HUERFANOS.- La Dirección de la Empresa colaborará positivamente con el Comité de Empresa en una acción conjunta encaminada a obtener la liberación de la Empresa de la obligación de cotizar para el sostenimiento de estos colegios. Una vez alcanzado este objetivo, todo el personal de la Empresa satisfará una cuota suficiente para que los huérfanos del personal de Metro, perciban como mínimo las prestaciones que reciben actualmente.

17.- ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL.- Continuará el proceso de ampliación de actividades de la Escuela de Formación Profesional con extensión de horarios -incluso en régimen nocturno-, materias objeto de enseñanza y número de alumnos, dentro de los límites de las posibilidades materiales y de las necesidades de progreso tecnológico del personal y de la Empresa, y siempre que se trate de especialidades propias de la Compañía.

Proporcionará enseñanza gratuita de la Lengua Catalana a todo el personal que hoy no tiene acceso a la misma.

18.- ESCUELAS.- Se conviene para el próximo Curso Escolar, lo siguiente:

Podrán ingresar en la Escuela de la Compañía los niños a los tres años, siempre que los cumplan dentro del año del ingreso.

Se procurará que los padres de los alumnos de la Escuela dispongan de un local para ser utilizado como comedor de los alumnos. La organización, contratación y coste de las comidas será de cuenta de los padres.

19.- FORMACION FISICO-DEPORTIVA.- Se incrementarán las actividades de este tipo en el Círculo Social Metropolitano.

20.- PRESTAMOS DE VIVIENDA.- Se harán gestiones cerca del Ayuntamiento de Barcelona, para que el Patronato Municipal de la Vivienda conceda viviendas de promoción municipal.

Se podrán conceder préstamos para obras en viviendas en régimen de alquiler, siempre que se demuestre las necesidades de dichas obras.

Se aumenta la cuantía de los préstamos hasta CIENTO CINCUENTA MIL PESETAS cada uno, manteniendo el número de diez por mes.

Se concederá suplementos de préstamos por un importe mensual total de CIENTO CINCUENTA MIL PESETAS, para completar los concedidos anteriormente, con destino a satisfacer los gastos de Escritura e inscripción en el Registro, obras necesarias u otras necesidades justificadas.

21.- ANTIGUEDAD.- Al personal que no haya cumplido cuatrienio alguno si tiene dos años de permanencia en la empresa, percibirá un bienio, cuyo importe será la mitad de un cuatrienio, a partir del mes siguiente a la fecha del vencimiento del mismo; y se dejará de percibir este bienio al devengarse el primer, cuatrienio.

22.- JORNADA LABORAL.- Seguirá siendo la misma que hasta ahora, o sea, 44 horas semanales, (excepto los del grupo I de la Reglamentación) hasta el 1 de Octubre del presente año en que entrará en vigor la jornada laboral de 42 horas semanales, computándose en ellas los períodos de descanso tal como se han venido disfrutando hasta la fecha.

Al objeto de poder establecer la entrada en vigor de la nueva jornada, se creará una Comisión Mixta y Paritaria para estudiar y proponer la adopción de medidas de racionalización en la organización del trabajo que traigan consigo una reducción en los costes de la explotación del servicio que compensen la reducción de jornada. .

Esta medida será aplicable solamente al personal que actualmente viene realizando una jornada superior a las 42 horas semanales.

Como norma general se adoptará el horario de 8 horas totales por día, compensándose el déficit de horas con una jornada de 8 horas de más cada cuatro semanas. En aquellos casos en que la Comisión aprobara algunos horarios de más de 8 horas diarias, de acuerdo con los artículos 23.1 y 24.1 de la Ley de Relaciones Laborales, no rebasándose el máximo allí señalado, no se tendrá derecho al percibo del Plus de horario partido.

23.- INGRESOS.- Cumplidos los requisitos necesarios para un puesto de trabajo, en iguales condiciones no existirán discriminaciones de ningún tipo para acceder al mismo.

24.- Como anexo., nº2 se une a este Convenio, la Tabla de sueldos base vigentes en la Compañía desde Jefe de División. No incluyen la antigüedad ni los demás conceptos retributivos.

25.- NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA.- Subsisten como normas supletorias de aplicación general al personal de la Compañía, las contenidas en los anteriores Convenios Colectivos, Reglamentación de Trabajo y Reglamento de Régimen Interior, en cuanto no hayan sido modificadas o suprimidas por el presente Convenio.

Así lo pactan. Y en prueba de conformidad, 10 firman en la fecha al principio indicada.