

AJUNTAMENT DE BARCELONA
- 3 JUN 1993
REGISTRE GENERAL

F.C. METROPOLITANO DE BARCELONA
Sociedad Privada Municipal

AJUNTAMENT DE BARCELONA
23 DIC 1993
REGISTRE GENERAL

LAUDO DICTADO POR LA DELEGACION DE TRABAJO

marzo 1979

Visto el expediente de Conflicto Colectivo de Trabajo iniciado por la representación trabajadora de la empresa F.C. METROPOLITANO DE BARCELONA, S.A. (S.P.M.) y

RESULTANDO: Que con fecha 14 de marzo del cte. tuvo entrada en ésta Delegación escrito pidiendo la iniciación de procedimiento de Conflicto Colectivo en base a la ruptura de negociaciones del Convenio Colectivo, señalándose en él las peticiones correspondientes, y

RESULTANDO: Que con fecha 16 de marzo tuvo lugar en ésta Delegación el reglamentario trámite de avenencia que concluyó sin acuerdo total, si bien en alguno de los puntos tratados ambas representaciones, empresarial y trabajadora, fueron o bien coincidentes o bien acercaron de hecho bastante sus respectivos pronunciamientos, y

CONSIDERANDO: Que la competencia para acordar esta resolución le viene a ésta Delegación atribuida entre otros preceptos, por el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, y

CONSIDERANDO: Que habida cuenta que los interesados coincidieron en algunos aspectos parciales de la revisión de su Convenio, tales como los que hacen referencia a la información sobre petición de jubilación, pensiones, fondo de asistencia social, pases, plus de transporte, ayuda escolar, comisión de control, garantías sindicales, vacaciones y régimen disciplinario, es obvio que tales acuerdos pueden recogerse en el presente LAUDO por cuanto son acordes con lo dispuesto en la normativa vigente y no vulneran precepto alguno de derecho necesario.

CONSIDERANDO: Que respecto de otros temas, como viudedad y orfandad, viviendas, círculo social y taxis, se dan unas posiciones muy acercadas entre ambas representaciones por lo cual se estima conveniente que figuren en este laudo las posturas que se consideran más adecuadas en cuanto a lo pedido o lo ofrecido por unos y otros, tratando sin embargo de evitar desfases que supongan una gran modificación entre el sistema actual y el que rija a partir de este laudo, y

CONSIDERANDO: Que existen otras cuestiones como son las referentes a escala de jubilaciones, normativa de aprendices, escuelas, comedores-escuelas, en que las posturas de ambas partes son totalmente diferentes o contrapuestas por lo que éste Organismo ha de procurar ponderar las peticiones, su

AYUNTAMENT DE BARCELONA
- 3 JUN 1993
REGISTRE GENERAL

- 2 -

incidencia económica y su naturaleza para determinar si estas cuestiones deben o no modificarse por un simple laudo, llegándose a la conclusión de que existen temas, como el referente a los aprendices cuya materia requiere casi el establecimiento de un trámite específico por lo que lo más aconsejable es ordenar este y otras que puedan directamente abordarse en este laudo, y finalmente otras, como escuelas y sus comedores, que resulta imperativo respetar el principio de organización que a la empresa corresponde, y

CONSIDERANDO: Que no pueda accederse a los solicitado en materias como la asunción de cuotas por la empresa en lo que hace referencia a Mutualismo y Seguridad Social porque se contravendría lo dispuesto en el Real Decreto Ley 49/1978 de 26 de diciembre, ni a la petición formulada y contenida en el punto 21 del escrito que incoó el procedimiento de Conflicto Colectivo por no ser la materia competencia de esta Delegación, y:

CONSIDERANDO: Que finalmente en el mero aspecto salarial deben tenerse presente las siguientes circunstancias: 1º La vigencia del Real Decreto Ley 49/1978 de 26 de diciembre; 2º La configuración como empresa pública de F.C. METROPOLITANO, S.A. (S.P.M.) habida cuenta la participación Municipal en su capital; 3º En consecuencia, la aplicación de un incremento remunerativo del 11%; 4º La percepción por los trabajadores a partir del 1º de enero de 1979 de un 7'66%, por lo que tan solo resta un 3'34% de incremento; 5º Finalmente el hecho de que el denominado plus especial contenido en el artº 2º del Convenio ultimamente suscrito tiene ya su propia revalorización y la gratificación de vacaciones según el artículo 5º también y que el plus de compensación invariable y demás conceptos no incluidos en el anexo 1º del Convenio fueran excluidos de esta revalorización por lo que tampoco han de ser tenidos en cuenta en el momento presente. Todo ello comporta el establecer un incremento del 3'34% sobre todos los conceptos salariales menos los que ya se excluyen de una forma u otra y por las razones que se citan en el presente considerando. De otra parte como quiera que a este 3'34% se le da una aplicabilidad a partir del 1º de abril de 1979, se estima que el 3'34% restante y referente a los tres primeros meses del año durante los cuales rige el Convenio anterior, constituye un fondo destinado a equilibrar los demás incrementos que este laudo comporta.

CONSIDERANDO: Que habiendo finalizado el 31 de marzo del cte. el Convenio, no estando sujetos los laudos a un estricto plazo de duración y dándose la circunstancia de que las

medidas económico sociales que el Real Decreto Ley antes citado se circunscriben al presente año 1979, lo lógico y ponderado es tratar de acomodar el vencimiento del Convenio a este año natural de 1979 al objeto de que por los interesados puedan pactarse nuevas fórmulas económicas que entren en vigor el próximo 1º de enero de 1980.

VISTO el escrito presentado y los preceptos que son de aplicación,

Esta Delegación de Trabajo acuerda dictar el siguiente laudo para la empresa F.C. METROPOLITANO DE BARCELONA, S.A. (S.P.M.).

Se prorrogará hasta el 31 de diciembre de 1979 el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por esta Delegación el 30 de agosto de 1978 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 13 de noviembre de ese mismo año sin más modificaciones que las siguientes:

I - Jubilación

a) El párrafo tercero del artículo 7º y el anexo nº 1 del VII Convenio de abril de 1973, publicado en el B.O.P. de 28 de junio de 1974, quedan modificados en el sentido de que se tendrá derecho también a pensión de jubilación del 100% de la base reguladora en los casos siguientes:

A los 60 años de edad y 27 años de servicio en la empr.			
" 61 "	"	25	" "
" 62 "	"	22	" "
" 63 "	"	20	" "
" 64 "	"	17	" "
" 65 "	"	15	" "

Los años de edad, como los años de servicio en la empresa, deberán ser necesariamente cumplidos.

Queda subsistente el párrafo 2º del pacto Ix del V Convenio de 15 de mayo de 1970, y por tanto si la jubilación se solicita una vez cumplidos los sesenta y seis años la pensión será estrictamente la que corresponda según el artículo 68 de la Reglamentación de Trabajo sin que sean de aplicación en tal caso las modificaciones posteriores.

b) Se constituye un fondo de 4.000.000 de pesetas para mejora de las percepciones de jubilación, viudedad y de viudedad en los casos particulares que así lo requieran.

Una Comisión Mixta y Paritaria distribuirá este fondo según su criterio.

- c) La empresa, 30 días antes del día en que el trabajador vaya a tener derecho a jubilarse, le informará de las previsibles condiciones económicas y de todo orden en las que podría solicitar la jubilación. Esta comunicación se entenderá hecha salvo ulteriores modificaciones de distribución o demás condiciones laborales.

II - Viudedad y Orfandad

Tendrán derecho a la percepción de una pensión de viudedad y orfandad equivalente a la mínima que en cada momento se halle establecida, aquellas personas que tuvieran derecho a ella según la normativa vigente en la empresa aunque el causante no haya cumplido los 5 años de permanencia en la empresa exigidos por el párrafo 2º del artículo 7º del VII Convenio.

En su virtud, los agentes de esta Compañía desde el día de un ingreso hasta los 5 años de permanencia en la empresa previstos en el párrafo 2º del artículo 7º del VII Convenio, causarán una pensión de viudedad u orfandad a favor de sus familiares, de acuerdo con lo reglamentado en la Compañía, de importe igual al mínimo que en cada momento esté establecido en la empresa para las pensiones.

En el caso de que el beneficiario tuviera derecho igualmente a pensión de viudedad y orfandad derivada del Régimen de la Seguridad Social y de ser su importe inferior al de la pensión mínima que en cada momento exista en la empresa, tendrá derecho a que por parte de ésta se le complemente la pensión hasta dicho importe mínimo establecido.

Esta norma será aplicable desde 1º de abril de este año a las actuales viudas y a los huérfanos de agentes que en la actualidad no cobran ninguna pensión por haber fallecido el conyuge sin cumplir el período de cinco años antes mencionado.

III - Régimen Disciplinario

Cuando un trabajador reciba una hoja de cargo, sin formación de expediente tendrá 5 días de plazo para contestar y proponer, en su caso, los medios de prueba que estime adecuados.

En el caso de que la empresa imponga alguna sanción diferen

te al despido ésta no será aplicada hasta 15 días naturales después del día siguiente al que le haya sido comunicada. Si dentro de dicho plazo el trabajador sancionado acredita fehacientemente haber interpuesto demanda ante la Jurisdicción Laboral contra dicha sanción, será suspendida su aplicación hasta que recaiga sentencia firme.

IV - Garantías Sindicales

Se concederá excedencia por el plazo mínimo de seis meses, computable a efectos de antigüedad en la empresa y sin devengo de haber alguno, a aquellos trabajadores que lo soliciten y acrediten haber sido designados o proclamados para el desempeño de un cargo sindical a nivel de ámbito superior a empresa.

Previa solicitud de reingreso hecha por escrito y presentada con 30 días de antelación el trabajador tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo en la empresa de acuerdo con su categoría profesional y con el nivel retributivo que a ésta corresponda.

V - Fondo de Asistencia Social

- a) La empresa incrementará en la cantidad de 100.000 ptas. mensuales su aportación al Fondo de Asistencia Social.
- b) La empresa se compromete a dotar al Fondo de Asistencia Social de otra aportación de Ayuda Cultural con destino a los empleados. Debe tenerse presente en lo que respecta a este compromiso, la incidencia que supone el incremento establecido en el apartado XV de este Laudo.

VI - Circulo Social Metropolitano

La empresa consignará como mínimo, dentro de su presupuesto anual una partida de ayuda al Circulo Social Metropolitano de 1.500.000 pesetas de importe.

VII - Préstamos de Vivienda

La empresa concederá 15 préstamos de vivienda mensuales por un importe de 200.000 ptas. cada uno. En lo demás, las condiciones de los préstamos serán las mismas hasta ahora vigentes.

La empresa afianzará como único avalista las solicitudes de préstamos personales para la adquisición de vivienda permanente, propia y única que presenten ante la correspondiente

entidad de crédito los empleados que reúnan las condiciones y requisitos que se dicen y hasta el límite máximo por todos los conceptos de UN MILLON DE PESETAS.

Para ello, será indispensable que la entidad bancaria otorgante del préstamo sea aquella por la que el empleado perciba sus haberes. En tal sentido se procederá al pago de haberes por transferencia y en la Entidad que la empresa sea le a todo el personal que solicite estos préstamos.

Será a cargo de la empresa el 50% de los intereses que devengue el capital prestado aportando en todo caso la cantidad de 10.000 ptas. para gastos del préstamo. El máximo de préstamos que en tales condiciones avalará la Compañía no excederá de los 5 mensuales, es decir, 60 avales por año natural.

Tanto el aval como el pago de intereses y gastos en las condiciones descritas se efectuará una sola vez por empleado, salvo en el caso de extrema necesidad debidamente acreditada y cuando concurren circunstancias que hubieran sido imprevisibles al tiempo de conceder el primer aval y pago de intereses y gastos. Una Comisión Mixta y Paritaria valorará en tal caso la posibilidad de la concesión de un segundo aval y establecerá las condiciones pertinentes.

Igualmente esta Comisión Mixta y Paritaria establecerá la normativa complementaria en previsión de que los empleados beneficiarios de tales avales causen baja de la empresa y puedan producir así un nuevo quebranto económico a la Compañía avalista. En tal sentido, junto con el contrato de préstamo, se otorgará entre empleado y empresa un documento que asegure en cuanto sea factible el reembolso de la cantidad que en dichos casos la Compañía avalista pudiera tener que anticipar.

VIII - Aprendices

En un plazo de treinta días a partir de la notificación de este laudo la empresa emitirá informe detallado y concreto sobre cada uno de los puntos de que consta el proyecto de Estatutos presentado por el Comité de empresa, y esta Delegación previa la información que corresponda, resolverá lo que proceda.

IX - Ayuda Escolar

La empresa abonará una ayuda especial por guardería a todos los agentes con hijos cuya edad esté comprendido entre 1 y 3 años, durante el período de 10 meses coincidente con el

actual de ayuda escolar. Dicha cantidad que será del mismo importe que la ayuda escolar actual, se empezará a percibir en el mes de septiembre del año en que el hijo cumpla su primer año de edad y se dejará de percibir en 1º de julio en que cumpla los 3 años.

La actual ayuda escolar se amplía en iguales condiciones a las vigentes en un año más, es decir hasta los 17 años.

X - Pases de libre circulación

Previa concesión de reciprocidad, la empresa gestionará ante el Organismo competente y la Dirección de las empresas F.C. de Sarriá y Ferrocarriles de Catalunya la reciprocidad de la utilización de las tarjetas de identidad del empleado como pase de libre circulación en los servicios de dichas Compañías.

Se concederá igualmente un pase de libre circulación a los familiares de los agentes de la Compañía, con minusvalencia declarada oficialmente y que tengan derecho a alimentos de parte de aquel según el Código Civil.

XI - Ayudas por Transporte

Se abonará a los agentes que vivan en el extrarradio salvo casos de pase gratuito, el importe del billete de medio de transporte colectivo de uso normal utilizado por el agente. No se entenderá por extrarradio la zona metropolitana constituida por los Municipios de Barcelona, Santa Coloma de Gramenet, San Adrián del Besós y Badalona. En todo caso se tendrá derecho a este pago sólo cuando la distancia entre el domicilio del agente y el puesto de trabajo sea de 800 metros como mínimo y el trayecto utilizado en tren o autobús sea de más de 500 metros.

La empresa prestará una ayuda por transporte a los agentes que acudan o terminen su servicio en las condiciones pactadas en el apartado 4º del pacto concluido en trámite de Conflicto Colectivo ante la Delegación de Trabajo, el día 18 de junio de 1974. Las condiciones de esta ayuda serán las contenidas en dicho pacto y quedarán sin efecto en el caso de que se provea al trabajador de medio adecuado de transporte para dichas circunstancias.

Se pagará también a los que acudan o regresen del servicio solicitado por ellos siempre que se trate del séptimo servicio o posterior de la lista de preferencias hecha al solicitar el servicio o en todo caso rebasando el primer ter-

cio de los servicios existentes. En cuanto a los suplentes se aplicará para los suplentes de relevo o de turno.

XII - Vacaciones

Quedan ampliados los días de vacaciones en cada período a 27 días laborales. Este día laborable será de más y se concederá en las siguientes condiciones:

- a) No podrá disfrutarse como prolongación anterior o posterior del período de vacaciones asignado.
- b) Se disfrutará siempre a solicitud del agente.
- c) Se concederá en cualquier caso de acuerdo con las necesidades del servicio y a tantos agentes por día como el servicio permita.
- d) En el caso de varias peticiones por día la elección se efectuará por riguroso orden de antigüedad.
- e) Dicho día podrá ser disfrutado a solicitud del agente como prolongación de los permisos retribuidos legal y reglamentariamente establecidos.
- f) En el caso de no haberse solicitado el disfrute de dicho día antes del inicio del 4º trimestre del año natural, la empresa podrá asignar su disfrute libremente durante dicho trimestre.
- g) En el caso de que fuera imposible conceder dicho día suplementario de vacaciones dentro del año natural, la empresa lo abonará al final de dicho año en iguales condiciones que los días de vacaciones no disfrutados.
- h) Los períodos de vacaciones serán de 30 días naturales y su inicio será aproximadamente en los días 15 de cada mes.
- i) Lo anterior regirá en el año 1980. En este año el día de más se concederá en las condiciones antes expresadas el día 11 de septiembre.
- j) En los meses de julio y agosto existirán dos períodos de vacaciones reglamentarias complementarias a los anteriores, con inicio el día 1º de cada mes y destinados exclusivamente al aumento del número de agentes en vacaciones durante dichos meses en virtud de la reducción del servicio.
- k) Cuando por enfermedad o accidente, no se hayan podido disfrutar las vacaciones, la empresa accederá a su disfrute en las siguientes condiciones:
 - 1ª - Dentro del año natural en el que causó baja, siempre y cuando el interesado lo solicite y sea compatible con las necesidades del servicio.
 - 2ª - Dentro de los seis meses siguientes al año natural en el que hubiera correspondido disfrutarles, siem

pre y cuando el interesado las hubiera solicitado antes del 31 de diciembre del año anterior a dichos seis meses.

- 3º - Sólo en las condiciones descritas se tendrá derecho al disfrute del período de vacaciones del año en que le hubiera correspondido de no haber mediado la baja por enfermedad o accidente.
- 4º - En ningún caso podrán disfrutarse más de dos períodos de vacaciones dentro de un solo año natural.

XIII - Horas extraordinarias

Se facilitará mensualmente al Comité de Empresa información sobre el total de horas extraordinarias y de fiestas dobladas así como de las causas que las originen. Sin perjuicio de ello la Dirección introducirá medidas de organización tendientes a limitar el número de dichas horas extraordinarias.

XIV - Escuelas y Comedoras-escuelas

Sin perjuicio de que los interesados lleguen a un acuerdo mediante el sistema que opten oportuno les será de aplicación las normas vigentes actuales pudiendo establecerse en la reunión mensual conjunta a que alude la propuesta empresarial, en la que participarán un representante de la escuela, de la empresa y de los padres de los alumnos para coordinar el funcionamiento del comedor.

XV - Salarios

Con efectos de 1º de abril de 1979 y al objeto de que los niveles salariales de los diversos conceptos también salariales que el personal percibe alcancen un 11% de incremento se establece un aumento de 3'34 % sobre valores que en 31 de diciembre de 1978 tenían el sueldo base, antigüedad, prima fija, plus convenio, prima de penosidad, trabajo extraordinario, diploma motocrista, y plus de domingos trabajados. No se revalorizan en consecuencia ni el plus especial ni el plus de compensación invariable ni la gratificación de vacaciones, el primero y tercero de ellos por tener su propia revalorización en el presente año y el segundo, el plus de compensación invariable por adecuarse este laudo a lo ya pactado por los interesados en el Convenio anterior.

Comuníquese la presente resolución a los interesados advirtiéndoles del derecho que les asiste para interponer recurso de alzada ante el Ilmo. Sr. Director General de Trabajo en el plazo de quince días hábiles contados a partir del siguiente al de la recepción de la presente resolución.

Barcelona, 24 de marzo de 1979