

REGLAMENTO DE REGIMEN INTERIOR DE LA EMPRESA

INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES, S.A.E.

(Aprobado por Resolución de la Dirección
General de Trabajo de 26 de Mayo de 1.973)

I	OBJETO Y AMBITO	
	Art. 1 - Objeto	1
	Art. 2 - Ambito temporal	1
	Art. 3 - Ambito personal	2
	Art. 4 - Ambito temporal	2
II	ORGANIZACION DEL TRABAJO	
	Art. 5 - Organización del trabajo	3
	Art. 6 - Principios que informan la organización	3
	Art. 7 - Niveles de mando	3
	Art. 8 - Misión de la dirección	4
	Art. 9 - Apoyo en el Personal	4
	Art. 10 - Prestación de servicios	4
III	CENSOS, PLANTILLAS Y REGISTROS	
	Art. 11 - Registro General de Personal	5
	Art. 12 - Revisión de situaciones	5
	Art. 13 - Plantilla	5
	Art. 14 - Registros de Personal	5
IV	ADMISIONES Y BAJAS	
	Art. 15 - Condiciones para el ingreso	6
	Art. 16 - Solicitud de ingreso	6
	Art. 17 - Reclutamiento y selección	6
	Art. 18 - Prioridad en el ingreso	7
	Art. 19 - Conocimiento del Reglamento	7
	Art. 20 - Periodo de Prueba	7
	Art. 21 - Bajas	8
V	CLASIFICACION DEL PERSONAL	
	Art. 22 - Clasificación del Personal	9
	Art. 23 - Reclamaciones sobre Clasificación Profesional	11
	Art. 24 - Ascensos y cambios de puesto	11
VI	JORNADA LABORAL	
	Art. 25 - Jornada de trabajo	12
	Art. 26 - Horario	12
	Art. 27 - Cafetería	13
VII	PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS	
	Art. 28 - Permisos retribuidos	14
	Art. 29 - Matrimonio	14
	Art. 30 - Nacimientos	14
	Art. 31 - Enfermedad grave de familiares	15
	Art. 32 - Fallecimiento	15
	Art. 33 - Exámenes	15
	Art. 34 - Consulta médica	15
	Art. 35 - Deberes cívicos	15
	Art. 36 - Reuniones sindicales y de la Mutualidad	15
	Art. 37 - Justificación	16
	Art. 38 - Licencias sin sueldo	16
	Art. 39 - Excedencias	16

Art. 40 - Excedencias	17
Art. 41 - Excedencias por matrimonio o alumbramiento	18
Art. 42 - Servicio militar	18
Art. 43 - Enfermedad y Accidente	19
Art. 44 - Justificación de situaciones	19

VIII PREMIOS Y DISCIPLINA EN EL TRABAJO

Art. 45 - Competencia	20
Art. 46 - Premios	20
Art. 47 - Aportaciones e invenciones excepcionales	21
Art. 48 - Discrecionales	21
Art. 49 - Programa de sugerencias	21
Art. 50 - "IBM significa Servicio"	22
Art. 51 - Premios a invenciones	23
Art. 52 - Premio al Mérito Administrativo	23
Art. 53 - Premio a Técnicos de Sistemas e Inspectores Tecn.	24
Art. 54 - Premio "Convención DP"	24
Art. 55 - Premio "Club Cuarto de Siglo"	24
Art. 56 - Premio "Reconocimiento de Dos Generaciones"	24
Art. 57 - Disciplina : Faltas y Sanciones	24
Art. 58 - Faltas leves	25
Art. 59 - Faltas graves	25
Art. 60 - Faltas muy graves	26
Art. 61 - Sanciones	28
Art. 62 - Despido	28
Art. 63 - Notificación de sanciones	29
Art. 64 - Anotaciones	29
Art. 65 - Cancelación de Notas Desfavorables	29
Art. 66 - Prescripción	29

IX RETRIBUCIONES

Art. 67 - Régimen de retribuciones	30
Art. 68 - Sueldo	30
Art. 69 - Pagas extraordinarias	31
Art. 70 - Horas extraordinarias	31
Art. 71 - Cálculo de horas extraordinarias	31
Art. 72 - Premios de Nocturnidad	32
Art. 73 - Sueldos mínimos	33
Art. 74 - Inventivo de ventas	34
Art. 75 - Mejora voluntaria de "Protección a la familia"	35
Art. 76 - Beneficios	36
Art. 77 - Extinción de derechos	36
Art. 78 - Plus de distancia	37
Art. 79 - Viajes	37
Art. 80 - Gastos de Automóvil	37
Art. 81 - Traslados por necesidades del servicio	37
Art. 82 - Uniforme y prendas de trabajo	38
Art. 83 - Vacaciones retribuidas	38
Art. 84 - Duración de las vacaciones	39
Art. 85 - Vacaciones basadas en la edad	40
Art. 86 - Vacaciones diferidas	40
Art. 87 - Vacaciones de aniversario	40

	<u>Pag.</u>	
X	PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS	
	Art. 88 - Cómputo de Salario	41
	Art. 89 - Día de pago	41
	Art. 90 - Lugar de pago	41
	Art. 91 - Justificaciones	41
	Art. 92 - Reclamaciones	42
	Art. 93 - Anticipos	42
	Art. 94 - Préstamos	42
XI	PREVISION	
	Art. 95 - Plan de previsión	43
	Art. 96 - Beneficiarios	44
	Art. 97 - Pensión de jubilación	44
	Art. 98 - Sueldo regulador en jubilación	45
	Art. 99 - Pensión de jubilación proyectada	45
	Art. 100 - Sueldo reguladore en Invalidez, Viudedad y Orfandad	46
	Art. 101 - Pensión de invalidez	46
	Art. 102 - Pensión de viudedad	46
	Art. 103 - Pensión de orfandad	46
	Art. 104 - Seguro de vida	47
	Art. 105 - Vigencia del seguro	47
	Art. 106 - Beneficiarios	47
	Art. 107 - Cuantía	48
	Art. 108 - Seguro de accidentes de viaje	50
	Art. 109 - Asegurados	50
	Art. 110 - Beneficiarios	50
	Art. 111 - Indemnizaciones	51
XII	PROGRAMAS DE FORMACION	
	Art. 112 - Programas de formación	52
	Art. 113 - Ayuda a los gastos de enseñanza	52
XIII	SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	
	Art. 115 - C.S.H. y Vigilantes de Seguridad	53
	Art. 116 - Puertas y salidas	53
	Art. 117 - Iluminación	54
	Art. 118 - Iluminación artificial	54
	Art. 119 - Intensidad de la iluminación artificial	55
	Art. 120 - Iluminación de emergencia	55
	Art. 121 - Ventilación, temperatura y humedad	56
	Art. 122 - Ruidos, vibraciones y trepidaciones	56
	Art. 123 - Equipos y herramientas eléctricas portátiles	58
	Art. 126 - Trabajos en instalaciones de alta tensión	59
	Art. 127 - Seccionadores, interruptores, transformadores, condensadores estáticos, alternadores y motores síncronos de alta tensión	60
	Art. 128 - Celdas de protección	61
	Art. 129 - Trabajos en proximidad de instalaciones de alta tensión en servicio	61
	Art. 130 - Reposición del servicio al terminar un trabajo en alta tensión	62
	Art. 131 - Trabajos en instalaciones de baja tensión	62

Art. 8. - Misión de la dirección.

Cada director, en el área que tiene encomendada, tendrá la autoridad y responsabilidad precisa para :

- Alcanzar los objetivos señalados, en cuanto a cantidad, calidad y costes.
- Conseguir el desarrollo técnico de la formación que tenga asignada en línea con el progreso de la Empresa.
- Definir las cualidades y la experiencia necesarias que han de reunir los candidatos para los puestos a cubrir.
- Dirigir a su personal de forma humana y eficiente para lograr su satisfacción en el trabajo y un rendimiento óptimo.
- Mantener un contacto estrecho con su personal y asegurar personalmente una supervisión efectiva.
- Desarrollar las aptitudes de sus colaboradores con el fin de capacitarles para ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Art. 9. - Apoyo en el Personal.

IBM, para alcanzar el desarrollo que le permita asegurar la prosperidad de quienes la integran, buscará el apoyo de su personal mediante :

- Una adecuada organización del trabajo y una estructura de la Organización que permita a cada hombre desplegar al máximo su capacidad.
- Un sistema adecuado de formación y desarrollo del personal, y
- Un sistema de promoción y de retribución estimulante.

Art. 10. - Prestación de Servicios.

Sin perjuicio de que el personal realice su trabajo habitual, -
vendrá obligado a prestar sus servicios en otras funciones, -
cuando le sea ordenado por sus jefes en caso de necesidad, -
siempre de acuerdo con lo que establecen las disposiciones -
vigentes.



Capítulo III

CENSOS, PLANTILLAS Y REGISTROS.

Art. 11. - Registro General de Personal.

IBM, en Diciembre de cada año, llevará a cabo y publicará el censo de todos sus empleados de plantilla, que comprenderá todos los datos que previene la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Art. 12. - Revisión de situaciones.

El Registro General de Personal permitirá anualmente comprobar el cumplimiento de normas sobre cambio de situaciones y servirá para anotar su contenido en los diferentes registros, al objeto de poder llevar a cabo los pertinentes estudios de Personal.

Contra estas clasificaciones cabrá reclamación fundamentada por parte del personal, a través del Jurado o Enlaces Sindicales en su caso en el plazo de un mes ante la Dirección de la Empresa, que resolverá dichas reclamaciones en el plazo de 15 días.

Al propio tiempo, los datos así registrados permitirán la colaboración con la Organización Sindical, los Organismo de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 13. - Plantilla.

La plantilla actual de la Empresa está constituida en la forma que se indica en el anexo que se acompaña.

Art. 14. - Registros de Personal.

Para mantener al día los Registros de Personal, los empleados facilitarán los datos que al efecto se les soliciten.



Capítulo IV .

ADMISIONES Y BAJAS.

Art. 15.- Condiciones para el ingreso.

El ingreso en IBM se efectuará de acuerdo con las normas de este Reglamento y las disposiciones legales sobre esta materia, incluidas las que la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica establecen sus artículos 33 a 38.

Art. 16.- Solicitud de Ingreso.

Es previa a la admisión, la presentación de la solicitud de ingreso. La falsedad en los datos familiares, personales o profesionales del aspirante, avalados por su declaración en aquella, determinará la nulidad del contrato por vicio en el consentimiento y, por tanto, el trabajador cesará en el acto sin indemnización alguna.

Art. 17.- Reclutamiento y Selección.

El Departamento de Personal de la Empresa, recibirá las solicitudes que se presenten. Cuando se produzcan vacantes, el Departamento de Personal elegirá y convocará a los candidatos para hacer una pre-selección basada en una entrevista y las pruebas adecuadas al puesto de trabajo correspondiente.

La selección final se hará en base a los resultados de las pruebas de pre-selección, así como de aquellas otras pruebas y/o entrevistas que se consideren oportunas.

El Departamento de Personal preparará el contrato de trabajo, una vez superado por el candidato elegido el reconocimiento médico preceptivo, de lo que informará al Departamento interesado.



Art. 18. - Prioridad en el Ingreso

Una vez realizadas las pruebas de ingreso a que se refiere el artículo anterior, y en igualdad de condiciones con los restantes candidatos, tendrán preferencia para su ingreso en la Empresa los hijos de los empleados de IBM, ya estén éstos en activo, jubilados o pensionistas, así como el cónyuge viudo e hijos de los fallecidos.

Art. 19. - Conocimiento del Reglamento

Toda persona que ingrese en IBM vendrá obligada, desde la formalización de su contrato, a observar el Reglamento presente que estará a su disposición en el centro de trabajo.

Art. 20. - Período de Prueba

Todo candidato que ingrese en IBM lo hará a título de prueba, cuya duración será la que para cada categoría fija la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Así se hará constar en los contratos de trabajo.

La duración de la prueba viene señalada por la escala siguiente:

- Técnicos titulados	6 meses
- Técnicos no titulados	2 meses
- Administrativos y subalternos	1 mes
- Profesionales de Oficio y aprendices.	1 mes
- Peones y Especialistas	Quince días

Durante el período de prueba, tanto el empleado como IBM podrán, respectivamente, renunciar a continuar la prueba o proceder al despido, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna, percibiendo el empleado la remuneración y liquidación que le corresponda por el período trabajado.

Capítulo VI
JORNADA LABORAL

Art. 25.- Jornada de Trabajo

La jornada normal de trabajo será de 41 1/4 horas semanales. La Dirección General de la Empresa, se reserva la facultad de modificar esta jornada, oído el Jurado de Empresa y previa la oportuna autorización oficial.

Art. 26.- Horario

1) Jornada normal: de lunes a viernes

a) En los Centros de Trabajo que cuenten con servicios de cafetería:

De 8,30 a 17,30, con una interrupción de 45 minutos para la comida.

b) En los Centros de Trabajo sin cafetería:

De 8,45 a 13,30 y de 15,30 a 19,00

Los horarios expresados se mantendrán en tanto la situación y las circunstancias de la Empresa lo permitan.

2) Jornada reducida de verano

Respecto de ésta jornada, se estará a lo que establezcan las disposiciones vigentes.

3) Guardias en Sábado

Los sábados de las 9 a las 14 horas, se establecerá una guardia por rotación del personal, en aquellos servicios que lo requieran.

4) Turnos



Los Departamentos de Fabricación de fichas, Centros de Cálculo, Centros de proceso y registro de datos y perforación, Sistemas de Información e Inspección Técnica y cualquier otro que en el futuro lo precisara, podrán establecer, entre su personal, turnos según las necesidades de servicio, previa autorización de la correspondiente Delegación de Trabajo.

Art. 27.- Cafetería

En los Centros de Trabajo donde se haya establecido servicio de cafetería, la Empresa participará como mínimo con el 50% del importe de las comidas servidas; el resto será sufragado por el empleado.

La utilización de este servicio por el empleado tiene carácter voluntario.



Capítulo VII

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 28.- Permisos retribuidos

IBM concederá a su personal permiso retribuido por las siguientes causas:

- 1) Matrimonio
- 2) Alumbramiento de la esposa
- 3) Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos, de los padres o hermanos y de los abuelos y nietos
- 4) Muerte de los padres, hijos, abuelos, nietos, cónyuge y hermanos
- 5) Exámenes
- 6) Consulta Médica
- 7) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos
- 8) Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad

En todos los casos, deberá dirigirse la previa petición del permiso a la Dirección, a través del Superior inmediato.

Art. 29.- Matrimonio

Todo el personal de IBM tendrá derecho a disfrutar al contraer matrimonio, un permiso retribuido de diez días naturales.

En caso de matrimonio de hijos o hermanos, se concederá permiso de un día.

En los casos en que se celebre el matrimonio fuera de la localidad de residencia, se disfrutará un día más de permiso.

Art. 30.- Nacimientos

Con ocasión del alumbramiento de la esposa, el empleado podrá disfrutar de un permiso retribuido de dos días naturales.

Si el alumbramiento ocurriese fuera de la localidad de residencia del empleado, tendrá derecho a un día más de permiso.



Art. 31.- Enfermedad grave de familiares

Quando el cónyuge, los padres, los hijos o los hermanos se encuentren gravemente enfermos, podrá disfrutarse de permiso retribuido por periodo no superior a tres días naturales.

En los casos de enfermedad de abuelos o nietos, este permiso será de dos días naturales como máximo.

En los casos de que aquellos familiares residan en otra localidad, se disfrutará un día más.

Art. 32.- Fallecimiento

En ocasión del fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, se podrá disfrutar un permiso retribuido de tres días naturales.

Quando aquellos familiares residan en otra localidad, se disfrutará un día más.

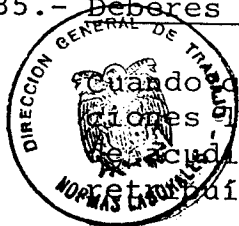
Art. 33.- Exámenes

A los empleados de IBM que se presenten a exámenes oficiales para la obtención de títulos académicos, se les concederá permiso retribuido por el tiempo necesario a tenor de la Orden - del Ministerio de Trabajo de 16.3.45.

Art. 34.- Consulta médica

Tendrán derecho a permiso retribuido por el tiempo necesario, los empleados que necesiten asistir a consulta médica tanto de la Seguridad Social como de médico particular.

Art. 35.- Deberes Cívicos



Quando como consecuencia de obligaciones impuestas por disposiciones legales o decretadas por la Autoridad, un empleado haya que acudir a cumplir un deber cívico, le será concedido permiso retribuido por el tiempo de duración de tal deber.

Art. 36.- Reuniones Sindicales y de la Mutualidad

Quando los empleados ostentaran cargo Sindical y fuesen convocados reglamentariamente para las actividades previstas por el Decreto de 23 de Julio de 1.971, tendrán derecho a permiso retribuido conforme a dicha Disposición.

Art. 37.- Justificación

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos por las causas reguladas en los artículos anteriores, los empleados deberán presentar a su superior inmediato, lo más tarde en el plazo de cuarenta y ocho horas después de la reincorporación, los justificantes y documentos legales o médicos que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención del permiso.

Art. 38.- Licencias sin sueldo

En casos extraordinarios, debidamente justificados, se concederán licencias sin sueldo a los empleados. La petición y justificación se hará ante el superior inmediato, quien lo comunicará al Departamento de Personal para su confirmación.

Art. 39.- Excedencias

IBM concederá a su personal las siguientes clases de excedencia:

- 1) Voluntaria
- 2) Forzosa
- 3) Matrimonio o Alumbramiento



Art. 40.- Excedencias

La excedencia supondrá la pérdida del derecho a percibir retribución alguna de IBM mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicio a otra empresa dedicada a actividades similares a las de IBM, salvo autorización escrita para ello. Si el excedente infringiese esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo.

Los empleados con más de cuatro años de antigüedad, podrán solicitar excedencias voluntarias, cuya duración no será inferior a tres meses ni superior a un año y cuya concesión será discrecional para la Dirección.

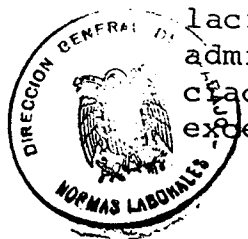
La Empresa concederá la excedencia por una sola vez, por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar, estudios, etc.

Con independencia de los supuestos anteriores y en cualquier caso por una sola vez, se concederá excedencia hasta 6 meses en una proporción equivalente al 3 por ciento de la plantilla.

Asímismo, se concederá excedencia cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño por el empleado de un cargo público o sindical y por el período de desempeño de aquel.

La petición de excedencia se formulará siempre por escrito al Director de Personal, a través del superior inmediato, con un mes de antelación como mínimo.

Asímismo, la reincorporación se solicitará con un mes de antelación a la fecha de la finalización de la excedencia, siendo admitido el excedente en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma. Si no cumpliera con este requisito, el excedente perderá todos sus derechos.



Art. 41.- Excedencia por Matrimonio o Alumbramiento

La empleadas que opten por solicitar la excedencia por matrimonio que señala la Ley, no tendrán derecho a la dote.

La dote, en el supuesto de optar por la rescisión del contrato, será de un mes de retribución por cada año de servicio, computándose por un año completo la fracción superior a seis meses y sin que ésta dote pueda exceder de nueve mensualidades.

La duración de esta excedencia, no será inferior a un año ni superior a tres años. En el caso de optar por esta excedencia, una vez se produzca su reingreso en la Empresa, no podrá, dentro de los cinco años siguientes, acogerse al beneficio de excedencia por alumbramiento.

El alumbramiento da derecho a la empleada a obtener una excedencia, sin remuneración, por un período mínimo de un año y máximo de tres, a contar desde que termine el descanso obligatorio por maternidad, para atender a la crianza y educación inicial de sus hijos. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, la empleada deberá poner en conocimiento del Director de Personal su propósito de pedir dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia.

Art. 42.- Servicio Militar

El empleado incorporado a filas tendrá derecho a licencia retribuida con el 40% del sueldo, por el período de duración del servicio, computándose este tiempo a efectos de antigüedad.

Asímismo, percibirá íntegramente las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad, las prestaciones de Protección a la Familia a que tuviere derecho, el complemento IBM a las mismas y la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo de labor activa efectuada antes de la incorporación al Servicio Militar.

La incorporación a filas debe comunicarla el empleado con antelación suficiente al Departamento de Personal, a fin de que pueda contratarse un interino por la duración del Servicio Militar.



Art. 43.- Enfermedad y Accidente

En caso de baja por incapacidad laboral transitoria de un empleado, se le reservará el puesto en la Empresa mientras permanezca en dicha situación, siempre que cumpla los requisitos exigidos sobre justificación de su incapacidad.

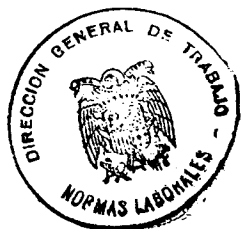
El personal fijo tendrá derecho a percibir su salario íntegro, tanto en caso de enfermedad como de accidente, cualquiera que sea la naturaleza de éste, desde el primer día de ausencia debida a tales causas, durante un período máximo de un año. La Empresa se reserva la facultad de practicar las comprobaciones que estime convenientes.

En el caso de empleados con incentivo, se les abonará como garantía, durante el período máximo citado, una catorceava parte del incentivo anual por cada mes que se extienda la situación de incapacidad laboral transitoria, así como en las pagas extraordinarias. Esta garantía se tendrá en cuenta para efectuar la liquidación anual de los incentivos.

Los empleados que causen derecho a prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad laboral transitoria en enfermedad o accidente, percibirán de la Empresa la diferencia entre dichas prestaciones y su salario real. En los casos en que el empleado tenga derecho a indemnización de terceros o de Compañía de Seguros que cubra la responsabilidad de aquellos, la cuantía de dicha indemnización será deducida de la cantidad a percibir.

Art. 44.- Justificación de Situaciones

- a) Enfermedad y accidentes no laborales. Se presentarán los partes de baja, de confirmación y de alta.
- b) Accidentes de trabajo. Se presentarán los certificados médicos de baja y de alta, emitidos por el facultativo que inter venga en el caso.
- c) Maternidad. Se presentarán igualmente los partes oficiales expedidos por el facultativo de la Seguridad Social.



Capítulo VIII

REGIMEN DE PREMIOS Y DISCIPLINA EN EL TRABAJO

Art. 45. - Competencia

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de premiar y corregir disciplinariamente.

No obstante, la facultad de proponer los premios y sanciones se delegará hasta el superior inmediato del empleado.

Art. 46. - Premios

Los empleados de IBM pueden optar, en las condiciones vigentes para cada una de ellas, a las siguientes recompensas que forman parte del Plan Internacional de Premios, que la organización mundial IBM mantiene conforme a sus reglamentos específicos:

1. Premios por aportaciones o invenciones excepcionales.
2. Premios discrecionales.
3. Programa de Sugerencias
4. Premios "IBM significa Servicio"
5. Premio a invenciones
6. Premio al Mérito Administrativo

Asimismo, existen los siguientes premios regidos por reglamentos propios de la organización mundial IBM:

1. Premio a "Técnicos de Sistemas".
2. Premio "Convención"
- Premio "Club Cuarto de Siglo"
2. Premio "Reconocimiento de dos Generaciones"

La concesión de estos premios y de los que en el futuro pudieran establecerse, se anotará en el expediente personal del empleado.



Art. 47. - Premios por aportaciones o invenciones excepcionales

Se otorgan en reconocimiento de realizaciones de importancia excepcional para el éxito de actividades o productos de la Empresa, que tengan valor económico, importancia industrial o comercial, repercusión en el desarrollo técnico o científico o en cualquier otra actividad principal.

Se conceden, asimismo, a invenciones que sean patentables, estén en trámite de patente o hayan sido patentadas.

Pueden ser candidatos a estos premios tanto los empleados de plantilla, como los jubilados, independientemente de su puesto de trabajo.

La recompensa consiste en un premio en metálico y un Certificado de Reconocimiento. En la primera concesión se entrega además un obsequio de adorno.

Art. 48. - Premios discrecionales

Están destinados a recompensar resultados en el trabajo, valorados de acuerdo con los criterios siguientes:

1. Tener importancia local.
2. Participación meritoria del candidato en una aportación excepcional ejecutada por otros empleados.

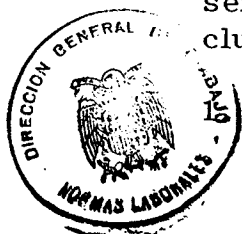
El premio consiste en una cantidad en metálico.

Art. 49. - Programa de Sugerencias

Tiene por objeto recompensar las iniciativas de los empleados que contribuyan a mejorar los métodos y productos de la Empresa y a reducir los costes.

Todos los empleados fijos y temporales y los jubilados, pueden presentar sugerencias premiables en metálico. Sin embargo, están excluidos del premio en metálico:

Los empleados en puestos de mando y los del propio departamento de sugerencias.



Art. 93. - Anticipos

Todos los empleados de IBM podrán obtener anticipos a cuenta sin que excedan del 90 % de los salarios devengados, siendo preciso para su obtención el acreditar su necesidad en forma satisfactoria.

Art. 94. - Préstamos

Con independencia de cualquier préstamo que pueda conceder con carácter discrecional, la Empresa constituirá libremente cada año un fondo destinado a la concesión de préstamos a los empleados, para la adquisición de vivienda permanente del beneficiario.

Estos préstamos se solicitarán al Departamento de Personal, a través del superior inmediato, debiéndose justificar la necesidad que se alegue.

La cuantía máxima, plazo de amortización e intereses de los préstamos se determinarán por la Empresa.

La concesión individual de estos préstamos se hará por una Comisión designada por la Empresa, de la que formará parte el Consejero representante del personal.

La Empresa podrá en cualquier momento sustituir estos préstamos por avales bancarios, siempre que la cuantía individual concedida por la entidad de crédito así como la cifra global anual no sean inferiores a los otorgados por la Empresa en los últimos doce meses, corriendo a cargo de la Empresa la diferencia sobre el interés que viniere cargando la misma sobre estos préstamos.



Capítulo XI

PREVISION

Sección 1^a

Art. 95. - Plan de Previsión

El plan de Previsión IBM está destinado a proporcionar a todo el personal fijo de plantilla que cumpla las condiciones del artículo siguiente, los beneficios que a continuación se indican:

1. JUBILACION

A) Normal, pensión vitalicia a la edad de 65 años

B) Anticipada, pensión vitalicia a partir de los 55 años.

2. VIUDEDAD

Pensión vitalicia o, en su caso, hasta ulterior matrimonio, a la viuda del empleado fallecido antes o después de la jubilación.

3. ORFANDAD

Pensión temporal a cada hijo (hasta el máximo de cuatro).

4. INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL:

Pensión vitalicia al empleado que resultase con invalidez total y permanente.

Este Plan de Previsión de IBM es complementario de las Pensiones a percibir de la Seguridad Social. La Empresa asume su total financiación y no se exige aportación alguna de los empleados.



Art. 96. - Beneficiarios

Causarán derecho a las prestaciones del Plan los empleados de IBM o sus familias en su caso, que reúnan las condiciones que se especifican a continuación:

- a) Jubilación: Todos los empleados de plantilla, varones y mujeres, que al cumplir los 65 años cuenten con un mínimo de 10 años de servicios continuados contados desde la fecha de su ingreso en la Empresa. Asimismo, los que cumplidos los 55 años lleven un mínimo de 15 años de servicios continuados y opten por la jubilación anticipada.
- b) Invalidez: Todos los empleados de ambos sexos, menores de 65 años, desde el momento en que pertenezcan a la plantilla de la Empresa.
- c) Viudedad: La viuda del empleado fallecido antes de los 65 años de edad, que pertenezca a la plantilla de la Empresa y lleve como mínimo un año en el servicio activo de la misma. Asimismo, la viuda del perceptor de la pensión de Jubilación IBM.
- d) Orfandad: Los hijos menores de 18 años o de 21 si son estudiantes o están incapacitados, de los empleados de ambos sexos fallecidos antes de los 65 años de edad que pertenezcan a la plantilla de la Empresa y lleven como mínimo un año en el servicio activo de la misma. Asimismo, los de los perceptores de la pensión de Jubilación. Todos ellos cuando sean hijos legítimos, legitimados, naturales reconocidos y adoptivos.

Art. 97. - Pensión de Jubilación

El importe anual de la pensión de jubilación quedará determinado eligiendo el valor más alto que se obtenga de la aplicación de las dos fórmulas siguientes:

FORMULA "A": 8.400 pesetas anuales por 10 años de servicio, más 900 pesetas por cada año de servicio que exceda de 10.



FORMULA "B": Se aplicará la siguiente fórmula:

$$P_r = (1,5\% \cdot S_r - 1\% \cdot P_{ss}) N$$

Siendo: P^r = Pensión resultante de Jubilación
 S^r = Sueldo regulador (v. Art. 98)
 P^r = Pensión de la Seguridad Social
 N^{ss} = Número de años de servicio

En los casos de cese en la Empresa y posterior ingreso, se computarán todos los años de servicio continuados a partir de la última fecha de ingreso en la Empresa. Los períodos de permisos, licencias y excedencias no se computarán a estos efectos.

La pensión máxima que puede percibir el empleado será la suma de la pensión anual determinada con arreglo a las Fórmulas "A" o "B" de este Artículo, más la pensión anual de Vejez que perciba de la Seguridad Social, sin que dicha suma a efectos de este Plan, pueda exceder del 80% del último sueldo percibido en el momento de la Jubilación.

Art. 98. - Sueldo regulador en Jubilación

Este sueldo está constituido por el promedio anual de los ingresos devengados por el empleado durante los 120 meses anteriores a la fecha de cumplimiento de los 65 años.

Los conceptos incluidos en los ingresos son:

- Sueldo bruto mensual
- Pagas extraordinarias
- Horas extraordinarias
- Incentivos de Ventas

Art. 99. - Pensión de Jubilación Proyectada

El concepto de pensión de Jubilación Proyectada se utiliza como base para el cálculo de las pensiones de Invalidez, Viudedad y Orfandad, causadas antes de la Jubilación.

Se entiende por tal, la pensión de Jubilación que habría correspondido al empleado fallecido o inválido, en la hipótesis de que hubiese continuado trabajando hasta los 65 años de edad, con el mismo sueldo que disfrutaba en el momento del hecho causante, ésto es, la invalidez o el fallecimiento.



Por consiguiente, se considerarán como años de servicio los que habrían transcurrido desde la última fecha de ingreso en la Empresa hasta la fecha en que el empleado hubiera cumplido los 65 años, de no haberse producido el hecho causante de la Pensión.

Art. 100. - Sueldo Regulador en Invalidez, Viudedad y Orfandad

Los conceptos incluidos en el sueldo regulador de la pensión de Jubilación proyectada, base de las pensiones de Invalidez y de Supervivencia, serán los siguientes:

- Sueldo bruto mensual (último sueldo percibido)
- Pagas extraordinarias
- Incentivos de Ventas estimados, correspondientes a la consecución del 100% de los objetivos.

Art. 101. - Pensión de Invalidez

Los empleados que contrajeran una invalidez producida por lesión física o enfermedad orgánica independientes de su voluntad y objetivamente determinables, que le incapacite total y presumiblemente de forma permanente para el ejercicio de su profesión habitual, recibirán una Pensión de Invalidez Permanente y Total.

El importe de esta pensión será igual al 100% de la pensión de Jubilación proyectada. La suma de la misma con la pensión de la Seguridad Social que pudiera corresponder, no podrá exceder del 80% del último sueldo disfrutado al tiempo de la invalidez.

Art. 102. - Pensión de Viudedad

La pensión de Viudedad será igual al 60% de la Pensión de Jubilación proyectada o en el caso de viuda de jubilados, de la pensión de Jubilación percibida.

Art. 103. - Pensión de Orfandad

La pensión de Orfandad será igual al 10% de la pensión de Jubilación proyectada o de la percibida por el causante jubilado, por cada hijo beneficiario hasta el máximo de cuatro. El huérfano de padre y madre, percibirá Pensión doble.



Sección 2^a

Art. 104. - Seguro de Vida

Causarán derecho a las prestaciones de este Seguro, todo empleado fijo que no lo cause a las pensiones de Viudedad previstas en el Plan de Previsión:

- Todos los empleados hasta haber cumplido un año de servicios continuados en la Empresa.
- Los empleados solteros
- Las empleadas casadas y viudas
- Los empleados viudos sin hijos o con hijos que no sean beneficiarios de la pensión de Orfandad.

También están protegidos por este Seguro, los empleados jubilados que hubieran prestado cinco años de servicios continuados y no causasen derecho a la pensión de Viudedad. La financiación del Seguro corre de exclusiva cuenta de IBM.

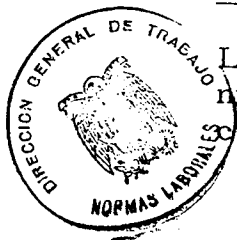
Art. 105. - Vigencia del Seguro

El Seguro de Vida se extiende, para los que tengan derecho al mismo, según el artículo precedente, desde la fecha de incorporación al trabajo, hasta la jubilación, en que comienza a regir el Seguro de Vida para empleados jubilados.

La cobertura del Seguro continuará indefinidamente en caso de baja por incapacidad permanente debida a enfermedad o accidente. Igualmente se extenderá a la duración de la excedencia voluntaria por estudios del artículo 41 y hasta el máximo de ocho semanas después del alumbramiento, en el caso de maternidad. En las restantes ausencias autorizadas, se mantendrá vigente durante 120 días a partir del comienzo de las mismas.

Art. 106. - Beneficiarios

Los empleados designarán el beneficiario de este Seguro y comunicarán la designación al Departamento de Personal, así como cualquier variación que deseen introducir posteriormente.

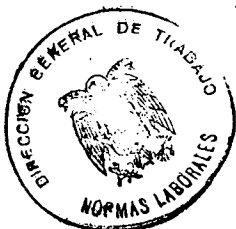


Art. 107. - Cuantía

La cuantía del capital-indemnización será progresiva en función de los años de servicio y de la situación activa o en jubilación de los empleados, conforme a los cuadros siguientes:

PERSONAL EN ACTIVO

<u>Tiempo de Servicios</u>	<u>Cuantía (Ptas.)</u>
Menos de un año	70.000
A partir de:	
1 año	140.000
2 años	210.000
3 años	280.000
4 años	350.000
5 años	420.000
6 años	448.000
7 años	476.000
8 años	504.000
9 años	532.000
10 años	560.000
11 años	569.000
12 años	578.760
13 años	588.000
14 años	597.380
15 años	606.760
16 años	616.000
17 años	625.380
18 años	634.760
19 años	644.000
20 años	653.380
21 años	662.760
22 años	672.000
23 años	681.380
24 años	690.760
25 años	700.000

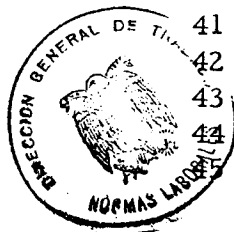


PERSONAL JUBILADO

Tiempo de Servicios

Cuantía (Ptas)

5 años	26.250
6 años	28.000
7 años	29.750
8 años	31.500
9 años	33.250
10 años	35.000
11 años	36.750
12 años	38.500
13 años	40.250
14 años	42.000
15 años	43.750
16 años	45.500
17 años	47.250
18 años	49.000
19 años	50.750
20 años	52.500
21 años	54.250
22 años	56.000
23 años	57.750
24 años	59.500
25 años	61.250
26 años	63.000
27 años	64.750
28 años	66.500
29 años	68.250
30 años	70.000
31 años	71.750
32 años	73.500
33 años	75.250
34 años	77.000
35 años	78.750
36 años	80.500
37 años	82.250
38 años	84.000
39 años	85.750
40 años	87.500
41 años	89.250
42 años	91.000
43 años	92.750
44 años	94.500
45 años	96.250



Art. 108. - Seguro de Accidentes de Viaje

Este Seguro cubre los riesgos de fallecimiento, mutilación y pérdida de la vista, por accidente en viajes al servicio de la Empresa, en cualquier medio de transporte.

El Seguro se extiende desde el lugar de comienzo, hasta el de regreso del viaje, bien sean éstos el domicilio o el lugar de trabajo, incluidas las estancias. Asimismo, está en vigor permanentemente durante la estancia en el extranjero, en los destinos internacionales.

Se excluyen los desplazamientos diarios de la residencia o domicilio del empleado al centro de trabajo y regreso.

La financiación del Seguro es de cuenta de la Empresa.

Art. 109. - Asegurados

Todos los empleados fijos de plantilla y en jornada completa que realicen un viaje al servicio de la Empresa, debidamente autorizados por la misma. Igualmente, los mismos empleados en destinos internacionales.

Están igualmente asegurados, cuando viajen por cuenta de la Empresa el cónyuge y los hijos solteros de un empleado, que residan habitualmente con aquél y estén a cargo del mismo.

Art. 110. - Beneficiarios

La indemnización por fallecimiento de un empleado, se abonará a los beneficiarios que corresponda en el Plan de Previsión o a los designados en el Seguro de Vida, conforme al Artículo 106. Si no hubiera designación de beneficiarios, la indemnización acrecentará el caudal relicto del causante.

Respecto de los familiares de empleados, se abonará la indemnización a los beneficiarios que previamente hayan designado por escrito al respecto y así consten en la Empresa. En caso contrario, se atribuirá a la herencia de aquellos.

En los demás casos, la indemnización se abonará a la persona asegurada.



2. Los empleados destinados en las actividades de métodos, diseño, investigación y desarrollo, respecto de sus sugerencias sobre mejoras de su propio trabajo o ámbito de responsabilidad.

Las sugerencias se depositarán en los centros de trabajo, redactadas en los impresos al efecto.

Art. 50. - Premio "IBM Significa Servicio".

Para los Inspectores Técnicos que no desempeñen puesto de mando, y que se distingan a lo largo del año por su contribución excepcional al servicio encomendado, existe el premio denominado "IBM Significa Servicio".

La propuesta la hará su jefe inmediato con la conformidad de su superior. Corresponde a la Dirección General su aprobación definitiva.

Los premios consistirán en:

1^a Concesión

- a) Alfiler de corbata o botón de solapa, con emblema.
- b) Juego de lápiz y bolígrafo chapados en oro.
- c) Premio en metálico.

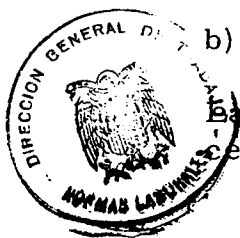
2^a y 3^a Concesiones

- a) Alfiler de corbata o botón de solapa con emblema
- b) Obsequio conmemorativo
- c) Premio en metálico

4^a y 5^a Concesiones

- a) Alfiler de corbata o botón de solapa con emblema
- b) Premio en metálico

La cuantía del premio en metálico asciende con las sucesivas concesiones.



Art. 51. - Premios a Invenciones

Con independencia de los premios por invenciones excepcionales del art. 47, estos premios se conceden por grupos sucesivos de invenciones que satisfagan únicamente los requisitos mínimos de solicitud o publicidad de la patente y no se abonan por cada invención aislada.

Pueden optar a estos premios todos los empleados de plantilla y los jubilados después del 1º de Enero de 1961.

La recompensa consiste en un premio en metálico.

Art. 52. - Premio al Mérito Administrativo

Para reconocer la labor excelente y continuada, que exceda el nivel esperado en el cumplimiento de las tareas asignadas, existe el Premio al Mérito Administrativo, orientado a recompensar a los siguientes empleados fijos de plantilla:

- a) Personal administrativo de la Empresa que no desempeñe puesto de mando.
- b) Personal de secretaría (secretarias, taquígrafas y mecanógrafas).
- c) Personal de servicios generales.

El candidato propuesto deberá haber demostrado a lo largo del año una actuación y una calidad de trabajo sobresaliente o extraordinarias. La propuesta la hará su jefe inmediato con la conformidad de su superior. Corresponde a la Dirección General su aprobación.

El premio concedido por primera vez a un empleado consistirá en:

- Una pulsera para las señoritas y gemelos para caballeros.
- Juego de lápiz y bolígrafo chapados en oro.
- Premio en metálico.

El concedido por segunda vez a un mismo empleado, consistirá en:

- Diploma acreditativo.
- Premio en metálico.



Art. 53. - Premios a Técnicos de Sistemas e Inspectores Técnicos

Los Técnicos de Sistemas e Inspectores Técnicos que se distingan excepcionalmente en su trabajo durante el año, recibirán un premio consistente en la asistencia a una Convención nacional o internacional, siendo los gastos de participación de cuenta de la Empresa.

Art. 54. - Premios "Convención DP"

Para los Técnicos y Directores de Ventas que hayan alcanzado los objetivos señalados, existe el premio llamado "Convención".

El premio consiste en la asistencia a una Convención nacional o internacional, siendo los gastos de participación de cuenta de la Empresa.

Art. 55. - Premio "Club Cuarto de Siglo"

Obtendrán este premio todos los empleados que cumplan veinticinco años de servicios continuados en IBM.

El premio consistirá en un certificado conmemorativo y emblema, un reloj de oro y un premio en metálico.

Art. 56. - Premio "Reconocimiento de dos Generaciones"

Se califican para esta recompensa los ascendientes y sus descendientes, empleados de la Empresa, cuando haya transcurrido un mínimo de seis meses de coincidencia de sus servicios en IBM. El parentesco puede ser natural, legal o adoptivo. El natural se extiende al abuelo y nieto.

Los empleados calificados recibirán un obsequio conmemorativo.

Art. 57. - Disciplina: Faltas y Sanciones

Las faltas se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia en:

Leves, graves o muy graves.



Art. 58. - Faltas Leves

- 1º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- 2º No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3º El abandono del trabajo sin causa justificada que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 4º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 59. - Faltas Graves

Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2º Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sólo falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.



- 4º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5º La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6º de la Ordenanza, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, con trol de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 9º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.
- 10º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 60. - Faltas muy graves

Se califican como faltas muy graves las siguientes:



Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

- 3º El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- 4º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 5º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajo de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7º La embriaguez durante el trabajo.
- 8º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 9º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 10º Dedicarse a actividades que impliquen competencia hacia la Empresa.
- 11º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 12º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 13º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 14º La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.
- 15º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 59 de este Reglamento.



- 17º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- 18º El abuso de autoridad en cualquiera de sus casos. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior; en este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Jurado o, en su defecto, de los Enlaces Sindicales y lo comunicará por escrito a su jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa sobre la falta de abuso de autoridad, no satisficiera al agraviado, tanto éste como el Jurado podrán solicitar de la Delegación de Trabajo la imposición de la correspondiente sanción de las previstas en el artículo siguiente.

Art. 61. - Sanciones

Las sanciones máximas a imponer según la falta cometida, serán las siguientes:

1º Por faltas leves

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito

2º Por faltas graves

- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días

3º Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Art. 62. - Despido

Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 63. - Notificación de Sanciones

Las sanciones por falta grave y muy grave serán siempre comunicadas por escrito.

En todo lo demás se estará a lo dispuesto en los artículos 97 y siguientes del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 64. - Anotaciones

Se anotará en los expedientes personales de los empleados los premios que les fueran concedidos y las sanciones que les fueran impuestas.

Este expediente, que se custodia en el Departamento de Personal, tendrá carácter confidencial teniendo solamente acceso al mismo el superior inmediato de cada empleado y los superiores en línea jerárquica.

Art. 65. - Cancelación de Notas Desfavorables

Las notas por falta leve, se cancelarán automáticamente por el transcurso de un año, desde su comisión.

Las faltas graves, por el transcurso de tres años.

Las faltas muy graves por el transcurso de cinco años.

Se entiende que la cancelación tendrá lugar cuando el empleado no haya reincidido en nueva falta, sea cualquiera la calificación que ésta merezca.

En todo caso, se computará el plazo a partir de la última falta cometida.

Art. 66. - Prescripción

Las faltas leves prescribirán al mes y las graves y muy graves a los tres meses, contando a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa haya tenido conocimiento de ello.



Capítulo IX

RETRIBUCIONES

Art. 67. - Régimen de Retribuciones

En IBM existen los siguientes conceptos retributivos:

1) Conceptos salariales

- Sueldo
- Pagas extraordinarias
- Plus de horas extraordinarias
- Premio de nocturnidad
- Incentivo de ventas

2) Otros conceptos

- Mejora de las prestaciones familiares.
- Salidas, viajes y dietas.
- Plus de distancia

Art. 68. - Sueldo

Será el sueldo bruto mensual que corresponda a cada categoría profesional y estará integrado por las partidas siguientes:

1. Retribución base, que será igual a la retribución de convenio más elevada de las establecidas por los Convenios Colectivos Sindicales que fueran de aplicación a los distintos Centros de Trabajo de la Empresa.
2. Plus de antigüedad.
3. Mejora voluntaria, que absorbe el Plus de Carencia de Incentivo y cualquier otro concepto salarial no incluido en este Reglamento que fuere de aplicación. Se modificaría oportunamente en la proporción necesaria para absorber los posibles incrementos legales de estos conceptos.



Art. 69. - Pagas extraordinarias

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias con motivo del 18 de Julio y Navidad.

El importe de estas gratificaciones será equivalente al sueldo bruto mensual del empleado en los meses de Julio y Diciembre, respectivamente.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, se abonarán estas gratificaciones en su totalidad a los empleados que presenten sus servicios en la fecha de percepción de las mismas.

Art. 70. - Horas extraordinarias

Son las que, por necesidades de la Empresa, la Ley permite trabajar sobre el límite impuesto a la jornada máxima, a cambio de una remuneración de las mismas en cuantía superior a las horas ordinarias.

Sin embargo, la práctica de la Empresa es abonar como extraordinarias las horas que excedan de la jornada normal de trabajo en IBM, aunque ésta es inferior a la jornada máxima.

La iniciativa de las horas extraordinarias corresponde a la Empresa y la libre aceptación al empleado. En ningún caso serán compensables con la concesión de tiempo libre.

Art. 71. - Cálculo de las horas extraordinarias

Las horas que excedan de la jornada normal de trabajo en IBM, se abonarán con los siguientes recargos:

- 40% las horas trabajadas hasta las 10 de la noche en días laborables incluídas las guardias de las mañanas de los sábados.



- b) Cuando se manipulen aceites, se tendrá a mano los elementos adecuados para extinción de incendios. Si estos trabajos se realizan en la celda de un transformador, con instalación fija contra incendios, estará dispuesta para su accionamiento manual. Cuando el trabajo se efectúa en el propio transformador, la protección contra incendios estará bloqueada para evitar que su funcionamiento imprevisto pueda ocasionar accidentes a los trabajadores situados en su celda.
3. Una vez separado el condensador o una batería de condensadores estáticos de su fuente de alimentación mediante corte visible, antes de trabajar en ellos, deberán ponerse en cortacircuito y a tierra esperando el tiempo necesario para su descarga.
4. En los alternadores, motores síncronos, dínamos y motores eléctricos, antes de manipular en el interior de una máquina deberá comprobarse:
- a) Que la máquina está parada.
 - b) Que las bornas de salida están en cortacircuito y puestas a tierra.
 - c) Que está bloqueada la protección contra incendios.
 - d) Que están retirados los fusibles de la alimentación del rotor, cuando éste mantenga en tensión permanente la máquina, y
 - e) Que la atmósfera no es inflamable o explosiva.

Art. 128.- Celdas de protección

Queda prohibido abrir o retirar los resguardos de protección de las celdas de una instalación eléctrica de alta tensión, antes de dejar sin tensión los conductores y aparatos contenidos en ellas. Recíprocamente, se prohíbe dar tensión a los conductores y aparatos situados en una celda, sin cerrarla previamente con el resguardo de protección.

Art. 129.- Trabajos en proximidad de instalaciones de alta tensión en servicio

1. Caso de que sea necesario hacer el trabajo en la proximidad inmediata de conductores o aparatos de alta tensión, no protegidos, se realizará en las condiciones siguientes:
- a) Atendiendo las instrucciones que para cada caso en particular dé el Jefe del trabajo.

- b) Bajo la vigilancia del Jefe del trabajo que ha de ocuparse de que sean constantemente mantenidas las medidas de seguridad por él fijadas, delimitación de la zona de trabajo y colocación, si se precisa, de pantallas protectoras.
2. Si a pesar de las medidas de seguridad adoptadas el peligro no desapareciera, será necesario tramitar la correspondiente solicitud de autorización para trabajar en la instalación de alta tensión y cumplimentar las normas del artículo 126; éstos tipos de trabajo, también podrán realizarse en tensión si siguen fielmente las prescripciones sobre trabajos en tensión del propio artículo en su apartado 2.

Art. 130.- Reposición del servicio al terminar un trabajo en una instalación de alta tensión

1. Sólo se restablecerá el servicio de una instalación eléctrica de alta tensión, para trabajar en la misma, cuando se tenga la completa seguridad de que no queda nadie trabajando en ella.

Las operaciones que conducen a la puesta en servicio de las instalaciones, una vez terminado el trabajo, se harán en el siguiente orden:

- a) En el lugar de trabajo.- Se retirarán las puestas a tierra y el material de protección complementario, y el Jefe del trabajo, después del último reconocimiento, dará aviso de que el mismo ha concluído.
- b) En el origen de la alimentación.- Una vez recibida la comunicación de que se ha terminado el trabajo, se retirará el material de señalización y se desbloquearán los aparatos de corte y maniobra.

Art. 131.- Trabajos en instalaciones de baja tensión

1. Antes de iniciar cualquier trabajo en baja tensión, se procederá a identificar el conductor o instalación en donde se tiene que efectuar el mismo. Toda instalación será considerada bajo tensión mientras no se compruebe lo contrario con aparatos destinados al efecto. Además del equipo de protección personal (casco, gafas, calzado, etc.), se empleará en cada caso el material de seguridad más adecuado entre los siguientes:

- a) Guantes aislantes.
- b) Banquetas o alfombras aislantes.
- c) Vainas o caperuzas aislantes.
- d) Comprobadores o discriminadores de tensión.
- e) Herramientas aislantes.
- f) Material de señalización (discos, barreras, banderines, etc.).
- g) Lámparas portátiles.
- h) Transformadores de seguridad.
- i) Transformadores de separación de circuitos.

2. En los trabajos que se efectúen sin tensión:

- a) Será aislada la parte en que se vaya a trabajar de cualquier posible alimentación, mediante la apertura de los aparatos de seccionamiento más próximos a la zona de trabajo.
- b) Será bloqueado en posición de apertura, si es posible, cada uno de los aparatos de seccionamiento citados, colocando en su mando un letrero con la prohibición de maniobrarlo.
- c) Se comprobará mediante un verificador, la ausencia de tensión en cada una de las partes eléctricamente separadas de la instalación (fases, ambos extremos de los fusibles, etc.).
- d) No se restablecerá el servicio al finalizar los trabajos, sin comprobar que no existe peligro alguno.

3. Cuando se realicen trabajos en instalaciones eléctricas en tensión, el personal encargado de realizarlos estará adiestrado en los métodos de trabajo a seguir en cada caso y en el empleo del material de seguridad, equipo y herramientas mencionado en el epígrafe 1 de éste artículo.

Art. 132.- Protección personal contra la electricidad

Mientras los operarios trabajen en circuitos o equipos a tensión o en su proximidad, usarán ropa sin accesorios metálicos y evitarán el uso innecesario de objetos de metal o artículos inflamables; llevarán las herramientas o equipos en bolsos y utilizarán calzado aislante o al menos sin herrajes ni clavos en las suelas.

PREVENCION Y EXTINCION DE INCENDIOS

Art. 133.- Señales de salida

Todas las puertas exteriores, ventanas practicables y pasillos de salida, estarán claramente rotulados con señales indelibles y preferentemente iluminadas o fluorescentes.

Art. 134.- Almacenamiento, manipulación y transporte de materias inflamables

Se prohíbe el almacenamiento conjunto de materias que al reaccionar entre sí puedan originar incendios.

Sólo podrán almacenarse materias inflamables en los lugares y con los límites cuantitativos señalados por los Reglamentos técnicos vigentes.

Los productos o materias inflamables se almacenarán en locales distintos a los de trabajo y si éste fuera único en recintos completamente aislados; en los puestos o lugares de trabajo, sólo se depositará la cantidad estrictamente necesaria para el proceso de fabricación.

En los almacenes de materias inflamables, los pisos serán incombustibles o impermeables, a fin de evitar escapes hacia sótanos, sumideros o desagües.

Antes de almacenar sustancias inflamables finamente pulverizadas, se comprobará su enfriamiento.

El llenado de los depósitos de líquidos inflamables, se efectuará lentamente y evitando la caída libre desde orificios de la parte superior, para evitar la mezcla del aire con los vapores explosivos.

Los recipientes de líquidos o sustancias inflamables se rotularán indicando su contenido, peligrosidad y precauciones necesarias para emplearlos.

Antes de almacenar envases de productos inflamables, se comprobará su cierre hermético y si han sufrido algún deterioro o rotura.

Art. 135.- Medios de prevención y extinción

1. Uso del agua:

Donde existan conducciones de agua a presión, se instalarán suficientes tomas o bocas de agua a distancia conveniente entre sí y cercanas a los puestos fijos de trabajo y lugares de paso del personal, colocando junto a tales tomas, las correspondientes mangueras, que tendrán la sección y resistencia adecuada.

Cuando se carezca normalmente de agua a presión o ésta sea insuficiente, se instalarán depósitos con agua suficiente para combatir los posibles incendios.

En los incendios provocados por líquidos, grasas o pinturas inflamables o polvos orgánicos, sólo deberá emplearse agua muy pulverizada.

No se empleará agua para extinguir fuegos en sustancias que al contacto con el agua produzcan explosiones, gases inflamables o nocivos.

En incendios que afecten a instalaciones eléctricas con tensión, se prohibirá el empleo de extintores de espuma química, soda ácida o agua.

2. Extintores portátiles:

En proximidad a los puestos de trabajo con mayor riesgo de incendio, colocados en sitio visible y accesible fácilmente, se dispondrán extintores portátiles o móviles sobre ruedas, de espuma física o química, mezcla de ambas o polvos secos, anhídrido carbónico o agua, según convenga a la causa determinante del fuego a extinguir.

Cuando se empleen distintos tipos de extintores, serán rotulados con carteles indicadores del lugar y clase de incendio en que deban emplearse.

Se instruirá al personal, cuando sea necesario, del peligro que presenta el empleo de tetracloruro de carbono, y cloruro de metilo en atmósferas cerradas y de las reacciones químicas peligrosas que puedan producirse en los locales de trabajo entre los líquidos extintores y las materias sobre las que puedan proyectarse.

Los extintores serán revisados periódicamente y cargados según las normas de las casas constructoras, inmediatamente después de usarlos.

3. Detectores automáticos:

En las industrias o lugares de trabajo de gran peligrosidad en que el riesgo de incendio afecte a grupos de trabajadores, se instalarán aparatos de fuego o detectores de incendios, del tipo más adecuado: aerotérmico, termoeléctrico, químico, fotoeléctrico, radiactivo, por ultrasonidos, etc.

4. Prohibiciones personales:

En las dependencias con alto riesgo de incendio, queda terminantemente prohibido fumar o utilizar cerillas, mecheros o útiles de ignición. Esta prohibición se indicará con carteles visibles a la entrada y en los espacios libres de las paredes de tales dependencias.

Se prohíbe igualmente al personal, introducir o emplear útiles de trabajo, no autorizados por la Empresa, que puedan ocasionar chispas por contacto o proximidad a sustancias inflamables.

Es obligatorio el uso de guantes, manoplas, mandiles o trajes ignífugos, y de calzado especial contra incendios que las Empresas faciliten a los trabajadores para uso individual.

5. Equipos contra incendios:

En las industrias o centros de trabajo con grave riesgo de incendio, se instruirá y entrenará especialmente al personal integrado en el equipo o brigada contra incendios, sobre el manejo y conservación de las instalaciones y material extintor, señales de alarma, evacuación de los trabajadores y socorro inmediato a los accidentados.

6. Alarmas y simulacros de incendios:

Para comprobar el buen funcionamiento de los sistemas de prevención, el entrenamiento de los equipos contra incendios y que los trabajadores, en general, conocen y participan con aquellos, se efectuarán periódicamente alarmas y simulacros de incendios, por orden de la Empresa y bajo la dirección del Jefe del equipo o brigada contra incendios, que solo advertirá de los mismos a las personas que deban ser informadas en evitación de daños o riesgos innecesarios.

MOTORES, TRANSMISIONES Y MAQUINAS

Art. 136.- Entretenimiento y limpieza

Las operaciones de entretenimiento, reparación, engrasado y limpieza se efectuarán durante la detención de los motores, transmisiones y máquinas, salvo en sus partes totalmente protegidas.

Art. 137.- Máquinas averiadas

Toda máquina averiada o cuyo funcionamiento sea irregular, será señalizada con la prohibición de su manejo a trabajadores no encargados de su reparación.

Para evitar su involuntaria puesta en marcha, se bloquearán los arrancadores de los motores eléctricos o se retirarán los fusibles de la máquina averiada y, si ello no es posible, se colocará en su mando un letrero con la prohibición de maniobrarlo, que será retirado solamente por la persona que lo colocó.

HERRAMIENTAS PORTÁTILES

Art. 138.- Herramientas manuales

1. Las herramientas de mano estarán construídas con materiales resistentes, serán las más apropiadas por sus características y tamaño a la operación a realizar y no tendrán defectos ni desgaste que dificulten su correcta utilización.
2. La unión entre sus elementos será firme, para evitar cualquier rotura o proyección de los mismos.
3. Los mangos o empuñaduras serán de dimensión adecuada, no tendrán bordes agudos ni superficies resbaladizas y serán aislantes en caso necesario.
4. Las partes cortantes y punzantes se mantendrán debidamente afiladas.
5. Las cabezas metálicas deberán carecer de rebabas.
6. Durante su uso, estarán libres de grasas, aceites y otras sustancias deslizantes.

Art. 139.- Colocación y transporte

1. Para evitar caídas, cortes o riesgos análogos, se colocarán en portaherramientas o estantes adecuados.
2. Se prohíbe colocar herramientas manuales en pasillos abiertos, escaleras u otros lugares elevados desde los que puedan caer sobre los trabajadores.
3. Para el transporte de herramientas cortantes o punzantes, se utilizarán cajas o fundas adecuadas.

Art. 140.- Gatos

1. Los gatos para levantar cargas se apoyarán sobre base firme, se colocarán debidamente centrados y dispondrán de mecanismos que eviten su brusco descenso.
2. Una vez elevada la carga, se colocarán calzos o pivotes, que no serán retirados mientras algún operario trabaje bajo la carga.
3. Se emplearán sólo para cargas permisibles, en función de su potencia, que deberá ser grabada en el gato.

Art. 141.- Herramientas accionadas por fuerza motriz

1. Las herramientas portátiles accionadas por fuerza motriz, estarán suficientemente protegidas para evitar al operario que las maneje, contactos y proyecciones peligrosas.
2. Sus elementos cortantes, punzantes o lacerantes estarán cubiertos con aislamientos o protegidos con fundas o pantallas que, sin entorpecer las operaciones a realizar, determinen el máximo grado de seguridad para el trabajo.
3. Las herramientas accionadas eléctricamente, reunirán los requisitos y condiciones establecidas en el artículo 125.
4. En las herramientas neumáticas, los gatillos impedirán su funcionamiento imprevisto, las válvulas cerrarán automáticamente al dejar de ser presionadas por el operario y las mangueras y sus conexiones estarán firmemente asidos a los tubos del aire a presión.

ELEVACION Y TRANSPORTE

Art. 142.- Carga máxima

1. La máxima carga útil en kilogramos de cada aparato para izar, se marcará en el mismo en forma destacada y fácilmente legible.
2. Se prohíbe cargar éstos aparatos con pesos superiores a la máxima carga útil, excepto en las pruebas de resistencia. Estas pruebas se harán siempre con las máximas garantías de seguridad y bajo la dirección de un técnico.

Art. 143.- Manipulación de las cargas

1. La elevación y descenso de las cargas se hará lentamente, evitando toda arrancada o parada brusca y se hará, siempre que sea posible, en sentido vertical para evitar el balanceo.
2. Cuando sea de absoluta necesidad la elevación de las cargas en sentido oblicuo, se tomarán las máximas garantías de seguridad por el jefe de tal trabajo.
3. Los maquinistas de los aparatos de izar, evitarán siempre transportar las cargas encima de lugares donde estén los trabajadores.

Las personas encargadas del manejo de los aparatos elevadores y de efectuar la dirección y señalamiento de las maniobras u operaciones, serán instruídas y deberán conocer el cuadro de ademanes para el mando de artefactos de elevación y transporte de pesos recomendados para operaciones ordinarias en fábricas y talleres.

4. Cuando se observe, después de izada la carga, que no está correctamente situada, el maquinista hará sonar la señal de precaución y bajará la carga para su arreglo.
5. Cuando sea necesario mover cargas peligrosas, como metal fundido u objetos asidos con electroimanes sobre puestos de trabajo, se avisará con antelación suficiente para permitir que los trabajadores se sitúen en lugares seguros, sin que pueda efectuarse la operación hasta tener la evidencia de que el personal queda a cubierto de riesgo.
6. No se dejarán los aparatos de izar con cargas suspendidas.

En las reparaciones de los aparatos de izar, habrán de tomarse las medidas necesarias para proteger al personal y a las máquinas en movimiento que puedan ser afectadas.
7. Cuando los aparatos funcionen sin carga, el maquinista elevará el gancho lo suficiente para que pase libremente sobre las personas y objetos.
8. Se prohíbe viajar sobre cargas, ganchos o eslingas vacías.
9. Cuando en aparatos de izar no queden dentro del campo visual del maquinista todas las zonas por las que deben pasar las personas u objetos, se emplearán uno o varios trabajadores para efectuar las señales adecuadas para la correcta carga, desplazamiento y parada.

Art. 132 - Protección personal contra la electricidad	63
Art. 133 - Señales de salida	63
Art. 134 - Almacenamiento y manipulación de materias inflamables	64
Art. 135 - Medios de prevención y extinción	64
Art. 136 - Entretenimiento y limpieza	66
Art. 137 - Máquinas averiadas	67
Art. 138 - Herramientas manuales	67
Art. 139 - Colocación y transporte	67
Art. 140 - Gatos	68
Art. 141 - Herramientas accionadas por fuerza motriz	68
Art. 142 - Carga máxima	68
Art. 143 - Manipulación de las cargas	69
Art. 144 - Revisión y mantenimiento	70
Art. 145 - Cadenas	70
Art. 146 - Cables	70
Art. 147 - Ganchos	71
Art. 148 - Transportadores, Normas generales	71
Art. 149 - Carretillas o carros manuales	72
Art. 150 - Tractores y otros medios	72
Art. 151 - Aparatos a presión	72
Art. 152 - Almacenado y manipulado de botellas y bombonas	73
Art. 153 - Ventiladores	73
Art. 154 - Sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas	74
Art. 155 - Protección personal	74
Art. 156 - Ropa de trabajo	75
Art. 157 - Protección de la cabeza	75
Art. 158 - Protección de la vista	76
Art. 159 - Cristales de protección	77
Art. 160 - Protección de los oídos	77
Art. 161 - Protección de las extremidades inferiores	77
Art. 162 - Protección de las extremidades superiores	78
Art. 163 - Protección del aparato respiratorio	78
Art. 164 - Cinturones de seguridad	79
Art. 165 y ss. - Responsabilidades, sanciones y formación	79 y ss.
Art. 169 - Seguridad en el tráfico	82

XIV SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

Art. 170 y ss. - Servicio Médico y reconocimientos	83 y ss.
--	----------

XV OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Art. 182 - Club IBM	86
---------------------	----

Capítulo I

OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

Art. 1. - Objeto

El presente Reglamento de Régimen Interior regulará las relaciones de trabajo en International Business Machines, S. A. E., en adelante IBM, domiciliada en Madrid, Pº de la Castellana, nº 4, dedicada a la comercialización y servicios de equipos de proceso de datos, máquinas de contabilidad, máquinas de escribir y componer, equipos de dictado, fabricación de fichas y cualquier otro comprendido en su objeto social presente y futuro.

La expresada relación laboral entre la Empresa y sus productores se ajustará:

- a) A las normas generales del Derecho del Trabajo.
- b) A los preceptos de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, aprobada por Orden de fecha 29 de Julio de 1970.
- c) A lo establecido en los Convenios Colectivos Vigentes aplicables en las localidades donde existan centros de trabajo.
- d) A lo establecido en el presente Reglamento de Régimen Interior.

Art. 2. - Ambito Territorial

El presente Reglamento regirá en los Centros de Trabajo de IBM en Madrid, Barcelona, Bilbao, Cádiz, La Coruña, León, Málaga, Oviedo, Palma de Mallorca, Pamplona, San Sebastián, Santander, Sevilla, Valencia, Valladolid, Vigo, Vitoria y Zaragoza.

También se aplicará, previa la aprobación de la Dirección General de Trabajo, a todos los centros de trabajo que la Empresa establezca en el futuro dentro del territorio nacional.



Art. 3. - Ambito Personal.

Los preceptos del Reglamento de Régimen Interior afectarán a todo el personal que preste sus servicios a IBM, mediante contrato de trabajo verbal o escrito, con la sola exclusión del personal que desempeñe las funciones de alta dirección a que se refiere el artículo 7º de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si el personal elegido para cualquiera de estos cargos fuera empleado de la Empresa, continuará figurando en la plantilla con la indicación "en puesto de alta dirección", hasta su cese en este puesto, en que volverá a situación activa en su categoría profesional, quedando en suspenso la aplicación del Reglamento desde su nombramiento hasta su cese.

Art. 4. - Ambito Temporal.

Las normas de este Reglamento empezarán a regir a partir de la fecha en que sea firme la Resolución aprobatoria de la Dirección General de Trabajo.



Capítulo II

ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Art. 5. - Organización del Trabajo.

La facultad y la responsabilidad de organizar el trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Art. 6. - Principios que informan la Organización.

No obstante las amplias facultades concedidas a la Dirección, ésta siempre que sea posible, debe tener en cuenta los siguientes principios:

- 1º) La responsabilidad de cada mando, así como su autoridad, deben estar claramente definidas.
- 2º) La autoridad susceptible de delegación debe delegarse hasta el nivel inferior en que ésto sea posible.
- 3º) La Organización debe ser flexible de manera que pueda ajustarse a las exigencias de cada situación.

Art. 7. - Niveles de Mando.

Sin perjuicio de las modificaciones que puedan introducirse en el futuro, los niveles de mando existentes en IBM son los siguientes:

- a) Personal de alta dirección, excluido de la aplicación de este Reglamento y comprendido en el Art. 3º.
- b) Personal directivo, en el que se comprenden todos los empleados con funciones de mando.



Art. 21. - Bajas

La relación contractual entre IBM y sus empleados puede extinguirse por las causas establecidas en el art. 76 de la L. C. T.

En el caso de cese voluntario, los empleados podrán solicitar su cese en el servicio de la Empresa y deberán comunicarlo por escrito al Departamento de Personal, a través de su superior inmediato, con la antelación que fija la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, según su categoría profesional.

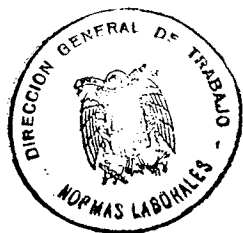
Estos plazos de preaviso son:

- Obreros:	Quince días
- Subalternos:	Quince días
- Administrativos:	Un mes
- Jefes o titulados administrativos:	Dos meses
- Técnicos titulados:	Dos meses
- Técnicos no titulados:	Dos meses

El incumplimiento de los plazos de preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

El despido ha de estar fundado en alguna de las justas causas que menciona el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la comisión de falta muy grave, conforme al art. 60 de este Reglamento, viniendo obligada la Empresa a comunicarlo al Jurado o Enlaces Sindicales, en su caso.

En los casos en que el empleado tenga un contrato de duración determinada, de trabajo eventual o de interinidad y con independencia de lo establecido en el artículo anterior, causará baja a la terminación del contrato.



Capítulo V

CLASIFICACION DEL PERSONAL

t. 22.- Clasificación del personal

El personal de IBM, según la función que realiza, estará clasificado en los grupos profesionales y categorías que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

Las especiales características de la actividad de la Empresa, exigen la existencia de determinados puestos de trabajo que requieren personal altamente cualificado, con conocimientos y tareas específicos, no recogidos en la Ordenanza de Trabajo. Estos puestos requieren un período previo de formación a través de cursos y prácticas cuya duración varía según la complejidad de la técnica correspondiente.

A efectos del régimen obligatorio de la Seguridad Social, cada empleado seguirá encuadrado en el grupo de la tarifa que actualmente tenga y le corresponda, de acuerdo con las normas generales. No obstante, a los exclusivos efectos de clasificación interna de puestos de trabajo y consiguiente retribución, se establecen las equiparaciones que figuran en el art. 73 de éste Reglamento.

Las siguientes descripciones corresponden a los puestos específicos de la Empresa:

TECNICOS

Técnico de Ventas DP

El Técnico de Ventas DP es responsable de la comercialización de los productos DP y/o DCS en un territorio determinado. Analiza las necesidades de mecanización de los clientes y recomienda las soluciones adecuadas. Asesora y dirige la instalación de los sistemas de tratamiento de la información, asiste a los clientes en el entrenamiento de su personal, mediante los servicios de formación de IBM.

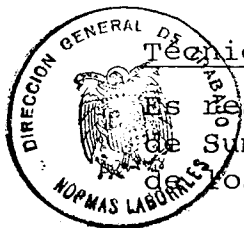
Es empleado con título superior o formación equivalente.

Técnico de Ventas OP

Es responsable de la comercialización de los equipos de la División de Productos de Oficina en un territorio determinado. Analiza las necesidades de los clientes y recomienda las soluciones adecuadas.

Técnico de Ventas IRD

Es responsable de la comercialización de los equipos de la División de Suministros en un territorio determinado. Analiza las necesidades de los clientes y recomienda las soluciones adecuadas.



Técnico de Sistemas DP

El Técnico de Sistemas DP es responsable de procurar ayuda a la comercialización y asistencia técnica a los clientes. Presta servicios referentes a las aplicaciones, técnicas y sistemas. Analiza las necesidades de los clientes y recomienda las soluciones adecuadas para su mecanización. Proporciona ayuda técnica a los clientes y presuntos clientes, mediante el análisis y diseño de sistemas, diseño y desarrollo de aplicaciones y de programas, evaluación de instalaciones y mejora de sistemas y productos.

Es empleado con título superior o formación equivalente.

Analista de Sistemas.

Es responsable de planificar e instrumentar el desarrollo de los trabajos de análisis asignados, organizar los datos, analizar e identificar los problemas. Prepara estudios y presupuestos de los trabajos. Se relaciona con los clientes en lo referente a las propuestas y trabajos realizados para ellos, cuando sea necesario.

Es empleado con título superior o formación equivalente.

Programador

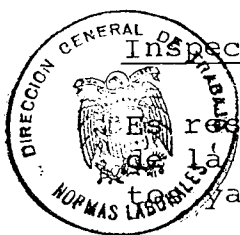
Mediante el dominio de las técnicas y lenguajes de programación en proceso de datos, desarrolla e instrumenta programas para la mecanización de las distintas aplicaciones.

Inspector Técnico DP

Es responsable de la instalación y mantenimiento de equipos de proceso de datos, así como del mantenimiento de sistemas de programación. Modifica los productos ya instalados según se requiera.

Inspector Técnico OP

Es responsable de la instalación y mantenimiento de equipos de la División de Productos de Oficina. Modifica los productos ya instalados según se requiera.



Art. 23. - Reclamaciones sobre Clasificación Profesional

El personal que lleve a cabo un trabajo de categoría profesional reglamentaria superior y que se crea con derecho a efectuar reclamación por esta causa, podrá formularlo por escrito a través de su superior inmediato. Si no recibiera contestación en el plazo de quince días, deberá entregar un duplicado de la citada reclamación directamente al Departamento de Personal, siendo resuelto lo que proceda en el término de diez días.

En el caso de que le fuese denegada su petición, podría acudir a la Delegación de Trabajo, que resolverá lo que proceda, previo informe del Jurado de Empresa y demás Organismos que oficialmente deban emitirlo.

Art. 24. - Ascensos y Cambio de Puesto

En la provisión de vacantes en régimen de ascenso, se estará a lo dispuesto en los artículos 24 y 21 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

A los efectos indicados en dicho artículo 24, los puestos que implican autoridad o mando en la Empresa, son los calificados como personal directivo en el artículo 7 de este Reglamento.

El cambio de puesto se efectuará por las normas del artículo 25 de la Ordenanza de Trabajo.

- 60% las trabajadas desde las 10 de la noche a las 6 de la mañana o las que excedan de las 10 primeras horas diarias.

Asimismo, las trabajadas en sábados, salvo las guardias y los turnos y las que excedan de las primeras 25 horas extraordinarias efectuadas durante el mes.

- 75% las trabajadas en domingos y festivos (desde las 0 a las 24 horas de estos días)

A efectos de horas extras, el salario hora se computa dividiendo por el número teórico de horas de trabajo efectivo durante el año, el producto siguiente:

$$\text{sueldo} \times 14$$

El cálculo del número teórico de horas trabajadas anualmente dá un total de 1.819,50 horas.

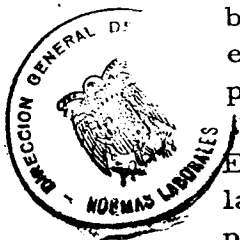
Para simplificar el cálculo de las horas extraordinarias, se establecen los siguientes coeficientes, correspondientes a cada tipo de horas que multiplicados por el sueldo, dan directamente el valor de la hora extraordinaria:

<u>Tipo de Horas</u>	<u>Coeficiente</u>
Con el 40 %	0.01076
Con el 60 %	0.01230
Con el 75 %	0.01345

Art. 72. - Premios de nocturnidad

El trabajo realizado dentro de la jornada normal pero en período nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana) en días laborables de lunes a sábados, tiene un suplemento en su retribución del 17% del sueldo correspondiente a cada día trabajado en esta modalidad, cuando se presten de 1 a 4 horas en dicho período, y del 30%, cuando las horas así trabajadas excedan de 4.

Está exceptuado del cobro de este suplemento el personal de vigilancia de noche, porteros y serenos, y el de limpieza contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.



Art. 73. - Sueldos mínimos

Los salarios mínimos aplicables a los puestos de trabajo correspondientes a niveles de mando establecidos en los apartados A) y B) del Art. 7º de este Reglamento, son de libre designación de la Dirección.

Los sueldos mínimos para cada categoría profesional serán los que figuran en el siguiente,

CUADRO DE SUELDOS MINIMOS

<u>Puestos de Trabajo</u>	<u>Retribución base</u>	<u>Mejora volunt.</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Salario Profes.</u>
<u>TECNICOS</u>				
Ingenieros y Licenciados	17.000	1.600	18.600	21.700
Técnicos de Ventas DP	17.000	1.600	18.600	21.700
Técnicos de Sistemas DP	17.000	1.600	18.600	21.700
Técnico de Ventas OP	9.000	--	9.000	10.500
Técnico de Ventas IRD	9.000	5.800	14.800	17.266
Analistas de Sistemas	17.000	1.600	18.600	21.700
Programador	9.000	3.000	12.000	14.000
<u>INSPECCION TECNICA DP Y OP</u>				
Técnicos de Grado Medio	15.200	1.600	16.800	19.600
Maestros Industriales	10.200	3.800	14.000	16.333
Jefe de Taller	12.100	3.700	15.800	18.433
Maestro de Taller	9.500	4.500	14.000	16.333
Maestro de Segunda	9.100	2.900	12.000	14.000
<u>ADMINISTRATIVOS</u>				
Jefe de Primera	11.600	4.400	16.000	18.666
Jefe de Segunda	10.700	4.300	15.000	17.500
Oficial de Primera	9.000	3.000	12.000	14.000
- Operador DP	9.000	3.000	12.000	14.000
- Secretaria	9.000	3.000	12.000	14.000
Oficial de Segunda	8.000	1.000	9.000	10.500
- Operador DP	8.000	1.000	9.000	10.500
- Taquimecanógrafa	8.000	1.000	9.000	10.500
Auxiliar de Taquimecanografía	6.700	1.300	8.000	9.333
- Mecanógrafa	6.700	1.300	8.000	9.333
Operador de Perforación	6.700	1.300	8.000	9.333
Aspirante	5.000	1.700	6.700	7.816



<u>Puestos de Trabajo</u>	<u>Retribución base</u>	<u>Mejora Volunt.</u>	<u>Sueldo</u>	<u>Salario Profes.</u>
<u>RESTANTES CATEGORIAS</u>				
Oficial 1 ^a	7. 500	3. 500	11. 000	12. 833
Oficial 2 ^a	7. 100	2. 900	10. 000	11. 666
Oficial 3 ^a	6. 700	2. 300	9. 000	10. 500
Especialista	6. 600	1. 400	8. 000	9. 333
Almacenero	6. 600	1. 400	8. 000	9. 333
Chófer	7. 600	3. 400	11. 000	12. 833
Conserje	6. 900	4. 100	11. 000	12. 833
Personal de Limpieza	5. 800	2. 200	8. 000	9. 333
Ordenanza	6. 500	1. 500	8. 000	9. 333
Telefonista	6. 500	2. 000	8. 500	9. 916
Vigilante	6. 500	2. 500	9. 000	10. 500

El salario profesional está determinado por el cociente de dividir por 12 la suma del sueldo anual y pagas extras.

Los sueldos de los empleados en período de entrenamiento o formación inicial en la Empresa serán inferiores a los señalados para su categoría profesional correspondiente.

Art. 74. - Incentivo de Ventas

La Dirección de la Empresa establecerá a cada año el plan de incentivos que estimule la actividad del personal de Ventas y la premie en proporción al éxito de la gestión encomendada.

La Dirección señalará periódicamente los objetivos globales a cubrir y la distribución de los mismos entre los Técnicos de Ventas, así como la cuantía de los incentivos y las condiciones para la percepción de los mismos.



Art. 75. - Mejora voluntaria de las Prestaciones del "Régimen de Protección a la Familia".

Consiste en complementar las prestaciones periódicas fijas y las que procedan del antiguo Plus Familiar, que correspondan al cónyuge e hijos, hasta alcanzar el máximo siguiente:

<u>Prestación</u>	<u>Ptas. / mes</u>
Por matrimonio:	4.790, -
Por cada hijo menor de 18 años:	958, -

Asimismo, se complementa la prestación por hijos de los empleados viudos, con el importe de la prestación total por matrimonio (4.790, - Ptas. mensuales), que vinieran percibiendo.

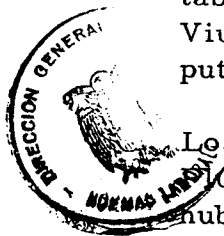
La mejora voluntaria absorberá los incrementos futuros de las prestaciones periódicas de la Seguridad Social. Está referida a la jornada normal y en caso de que se trabaje una jornada inferior, experimentará la reducción proporcional correspondiente.

La mejora se percibe desde el reconocimiento del derecho a la prestación periódica por el I. N. P. y sigue la condición de la misma en cuanto a modificaciones y extinción, según las normas aplicables.

TABLA DE PRESTACIONES MENSUALES

Situación Familiar	A Prestación Nacional	B Mejora voluntaria (bruta)	C Prestación Total (bruta)
Casado sin hijos	375	4.415	4.790
Casado con 1 hijo	625	5.123	5.748
Casado con 2 hijos	875	5.831	6.706
Casado con 3 hijos	1.125	6.539	7.664
Id. titular F. Numerosa	1.406	6.258	7.664
Casado con 4 hijos	1.719	6.903	8.622
5º y 6º hijos, cada uno	313	645	958
Viudo con 1 hijo computable.	250	5.498	5.748
Viudo con 2 hijos computables.	500	6.206	6.706

Los empleados con derecho reconocido a antiguas prestaciones del Plus Familiar de otras empresas, percibirán la diferencia, si la hubiere, entre el importe de las correspondientes al cónyuge e hijos y la prestación total que se establece en C.



Los titulares de Familia Numerosa de 1^a y 2^a Categoría y de Honor, percibirán como mejora voluntaria, la diferencia entre la "Prestación total" y la "Prestación nacional" que les corresponda, incrementada ésta respectivamente, en el 25 %, 30 % y 35 %.

Art. 76. - Beneficiarios

Serán beneficiarios de la mejora voluntaria, los empleados o sus familiares, en los casos que se indican y siempre respecto de las prestaciones periódicas fijas o del Plus Familiar a que tengan reconocido el derecho.

A. De las prestaciones por cónyuge e hijos

1. Los empleados en activo.
2. Los empleados en Servicio Militar durante el período de cumplimiento del mismo.
3. Los empleados que causen baja en la Seguridad Social a causa de destino internacional, los cuales continuarán percibiendo de IBM la prestación total que les corresponda por su situación familiar.
4. Los empleados en baja por enfermedad o accidente.
5. Los empleados jubilados o pensionados por invalidez, en el Plan de Previsión de la Empresa.

B. De las prestaciones por hijos

1. Las viudas de los empleados de plantilla fallecidos en alguna de las situaciones anteriores, mientras no contraigan nuevo matrimonio.
2. Los huérfanos de padre y madre, de cualquiera de los beneficiarios anteriores que hubieren sido empleados fijos de plantilla, menores de 18 años o incapacitados para el trabajo.

Art. 77. - Extinción de Derechos

Los beneficiarios están obligados a notificar al I. N. P., en el plazo de 15 días, a contar de la fecha en que se produzcan las alteraciones de su situación familiar que den lugar a la extinción del derecho a cualquiera de las asignaciones de pago periódico que vinieren percibiendo.



Art. 78. - Plus de Distancia

Se regirá por las disposiciones aplicables a la materia.

Art. 79. - Viajes

Los gastos de viajes al servicio de la Empresa, se compensarán por la misma.

La cuantía de esta compensación se adecuará periódicamente y, en ningún caso, será inferior a lo establecido por las disposiciones aplicables, tanto en lo que se refiere a la compensación normal como a las reducciones de la misma en los casos de desplazamiento de larga duración, como establece el Art. 82 de la vigente Ordenanza de Trabajo.

La rendición de cuentas deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la terminación del viaje, debiendo ser aprobadas por la Dirección.

Art. 80. - Gastos de Automóvil

Los empleados que hayan de utilizar su propio vehículo al servicio de la Empresa y siempre previa autorización de su superior inmediato recibirán, por el uso del mismo, una compensación de 5 ptas. por Km. recorrido.

Los vehículos propios que se utilicen en desplazamientos por cuenta de la Empresa deberán estar necesariamente cubiertos por una póliza de seguro de responsabilidad civil ILIMITADA.

Art. 81. - Traslados por necesidades del servicio

En el caso de que el traslado de personal lleve aparejado cambio de domicilio, el empleado tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a dos mensualidades de su sueldo. Asimismo, y en concepto de diferencia de importe del alquiler de la nueva vivienda, se abonará en todos los casos un mes de sueldo.

De conformidad con lo establecido en el Art. 94 de este Reglamento, en este caso de traslado será circunstancia preferente para la obtención del préstamo destinado a la adquisición de vivienda permanente.



Art. 82. - Uniforme y Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará prendas de trabajo adecuadas a su función, a los empleados que por razón de su trabajo las necesitaren a juicio de la Empresa o que estén reglamentariamente establecidas, cuya duración normal será de un año.

Art. 83. - Vacaciones Retribuidas

Todos los empleados de IBM, tanto fijos como en período de prueba o eventuales, disfrutarán las vacaciones que les correspondan durante el transcurso del año natural. Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio, dando preferencia, dentro de las respectivas categorías, al más antiguo en el servicio. En ningún caso salvo el de cese del empleado, podrá ser compensado en metálico el período de vacaciones anual en todo ni en parte.

Del período de vacaciones, al menos quince días, se disfrutarán sucesiva e ininterrumpidamente.

Corresponde al superior inmediato la planificación y control de las vacaciones de sus respectivos empleados y a la Dirección aprobar las mismas.



Art. 84. - Duración de las Vacaciones

Las vacaciones se basan en el período de servicios continuados prestados en IBM. Se considera fecha de ingreso, la de incorporación al trabajo. Por excepción, y al sólo efecto de vacaciones, se estimará como fecha de ingreso el día 1º del mes, cuando la incorporación al trabajo no pudo efectuarse hasta el día hábil inmediatamente posterior, por ser inhábiles el día 1 y los inmediatos siguientes, bien por disposición legal o por norma de la Empresa.

Los empleados que en la fecha de disfrute de sus vacaciones lleven menos de 1 año de servicios continuados, tendrán derecho a los siguientes días de vacaciones:

<u>Meses de servicio</u>	<u>Vacaciones (Días naturales)</u>
11	19
10	18
9	16
8	14
7	14
6	12
5	11
4	9
3	7
2	5
1	4
Menos de 1 mes	2

Los empleados que en la fecha de disfrute de sus vacaciones hayan cumplido los períodos de servicios continuados que se expresan, tendrán derecho a las vacaciones siguientes:

(Días naturales)

De 1 a 4 años	21 (3 semanas)
De 5 años en adelante	28 (4 semanas)

Las festividades que coincidan en algún día de lunes a viernes dentro del período de vacaciones, se añadirán a éste.



Art. 85. - Vacaciones basadas en la Edad

Con independencia de los años de servicio, a partir de los 40 años de edad, los empleados disfrutarán un mínimo de vacaciones de acuerdo con el siguiente cuadro:

<u>Edad</u>	<u>Días naturales</u>
40-49 años	21 (3 semanas)
50 en adelante	28 (4 semanas)

Art. 86. - Vacaciones diferidas

A partir de los 20 años de servicios, todo el personal puede optar por disfrutar tres semanas de vacaciones y diferir la cuarta. Las vacaciones así diferidas podrán acumularse hasta un máximo de cinco semanas, que pueden disfrutarse en cualquier año, además del período a que se tenga derecho en ese año.

Art. 87. - Vacaciones de aniversario

A partir de los 25 años de servicios continuados en la Empresa, los empleados tendrán derecho, dentro del año del aniversario, a los siguientes períodos de vacaciones adicionales:

<u>Aniversario</u>	<u>Vacaciones adicionales</u>
25 años	1 semana
30 años	2 semanas
35 años	4 semanas
40 años	6 semanas
45 años	8 semanas



Capitulo X

PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS

Art. 88. - Cómputo de Salarios

El cómputo de haberes de todo el personal se hará por meses.

Art. 89. - Día de Pago

El pago de haberes se hará el día dieciseis de cada mes o el día laborable inmediato anterior, si aquél fuera inhábil.

Las pagas extraordinarias del 18 de Julio y Navidad se abonarán conjuntamente con el sueldo del mes respectivo.

Art. 90. - Lugar de pago

El pago de haberes se efectuará en el Banco que se indique dentro de la jornada laboral, o mediante abono en cuenta corriente bancaria, a elección del empleado. En este último caso, el recibo oficial de haberes se firmará en la fecha de pago.

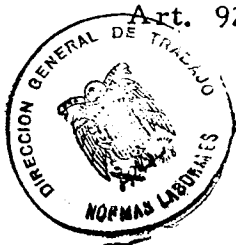
Art. 91. - Justificaciones

A cada empleado se le entregará el recibo justificativo del pago de haberes, cuyo duplicado deberá firmar.

Art. 92. - Reclamaciones

En el momento del cobro deberá el empleado manifestar su disconformidad respecto de la cantidad que percibe, si ésta no se correspondiere con el recibo que firma.

Cuando el trabajador percibiese la cantidad que figura en el recibo, pero estimara que se ha incurrido en error en el cómputo o liquidación, presentará su reclamación en el plazo de quince días hábiles, obteniendo contestación con las más amplias explicaciones sobre los conceptos, en el término de otros quince días hábiles.



Art. 166.- Potestad disciplinaria del empresario

1. En el ejercicio de su potestad disciplinaria y conforme al procedimiento legalmente establecido, el director de la Empresa podrá sancionar, bien directamente, o a propuesta del Comité o del Vigilante de Seguridad, en su caso, a los trabajadores que presten servicios en la Empresa e infrinjan los preceptos de éste capítulo o incumplan las instrucciones que al efecto les sean dadas por sus superiores.
2. Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán como leves, graves o muy graves, en atención a su importancia o trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que en el caso concurran.
3. Las sanciones que podrán imponerse serán las siguientes:
 - A) Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal
 - b) Amonestación por escrito
 - c) Multa de un día de haber
 - B) Por faltas graves:
 - a) Amonestación pública
 - b) Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro
 - c) Multa de dos a seis días de haber
 - d) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días
 - e) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a la categoría superior
 - C) Por faltas muy graves:
 - a) Multa de siete a quince días de haber
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses
 - c) Inhabilitación durante dos años para el ascenso a la categoría superior
 - d) Despido

Art. 167.- Normas de seguridad para los locales destinados a equipos de proceso de datos

Los locales destinados a equipos de proceso de datos, estarán instalados con las características siguientes:

- Falso suelo y suelos construídos con material incombustible.
- Falso techo para alojar los conductos de aire acondicionado construído con materiales incombustibles.
- Sistemas de protección que desconecte automáticamente los equipos de su alimentación eléctrica al producirse algunas anomalías en su funcionamiento.
- Sistema de detección de incendios que utiliza detectores de fuego y humo por ionización, colocados en las salas de máquinas y almacenes de cintas y fichas. También se colocará un detector en el conducto principal del sistema de aire acondicionado.
- Extintores portátiles de nieve carbónica, para maquinaria eléctrica, no menos de uno cada 40 m².

Art. 168.- Formación del Personal

El coordinador de Seguridad, organizará periódicamente prácticas de entrenamiento del personal de la Empresa en la utilización del material de seguridad contra incendios.

Asímismo, se harán cursos de socorrismo y primeros auxilios con la colaboración del Servicio Médico de la Empresa y otros Organismos Sanitarios.

Por razones de seguridad, ningún Técnico del Departamento de Inspección podrá quedarse sólo mientras efectúe trabajos en instalaciones de Proceso de Datos.

Asímismo, dichos Técnicos deberán observar las medidas de seguridad indicadas específicamente para cada una de las máquinas.

En el Almacén de Máquinas, Fabricación de Fichas y Talleres, se deberán utilizar, en los puestos de trabajo que lo requieran, los cascos protectores, calzado especial, gafas y auriculares protectores que proporciona la Empresa.

SEGURIDAD EN EL TRAFICO

Art. 169.- Se recomienda muy especialmente a todos los empleados, el uso del cinturón de Seguridad del automóvil, incluso en los desplazamientos urbanos.

La Empresa abona el 45% del importe de dos cinturones de Seguridad que se instalen en los vehículos propiedad de los empleados.

Capítulo XIV

SERVICIO MEDICO DE EMPRESA

170
Art. ~~118~~ - Servicio Médico de Empresa

Corresponde al Servicio Médico de Empresa estudiar desde el punto de vista médico e higiénico, los locales y condiciones en que se desarrolla el trabajo: ventilación, temperatura, humedad y seguridad, asesorando debidamente al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

171
Art. ~~119~~ - Reconocimiento Previo

Conforme las normas que regulan el ingreso en IBM, ningún aspirante será admitido en la Empresa sin un reconocimiento previo que tendrá las finalidades siguientes:

- a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.
- b) Valorar la capacidad del candidato para el trabajo en general.
- c) Determinar su aptitud para las tareas específicas que debe realizar.
- d) Precisar si el reconocido presenta predisposición de enfermedades que pudieran producirse o agravarse en la tarea a que va a ser destinado.
- e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria, si el candidato es admitido, quedando obligado el Servicio Médico a ajustarse al modelo de ficha que facilite la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

172
Art. ~~120~~ - Reconocimientos Periódicos

Todo empleado será reconocido cuando menos una vez al año. El reconocimiento comprenderá:



- a) Un estudio médico detenido
- b) Radioscopia de tórax
- c) Análisis de sangre
- d) Análisis de orina
- e) Investigación de componentes anormales

Los datos obtenidos en el reconocimiento y explicación complementaria, serán anotados en las fichas oficiales y recibirán tratamiento confidencial.

113
Art. 121. - Otros Reconocimientos

Motivarán reconocimientos médicos:

a) Ausencias al trabajo por más de 30 días

Cuando esta ausencia no sea debida a permiso ordinario, el empleado debe ser reconocido antes de reincorporarse a su trabajo.

Este reconocimiento determinará:

1. Las posibles alteraciones que presente como consecuencia de la enfermedad padecida.
2. En todo caso, verificar su estado físico.

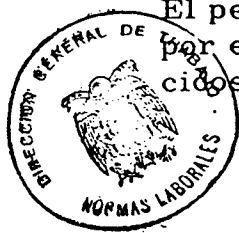
b) En casos de disminución del rendimiento o a petición personal

La Dirección, a través del Departamento de Personal, puede enviar al Servicio Médico de Empresa para reconocimiento a aquellos empleados que acusen disminución en su rendimiento individual que pueda atribuirse a razones de salud y a los que se presentarán espontáneamente por padecer molestias o síntomas de enfermedad.

c) Empleados destinados al extranjero y familiares acompañantes

El Director respectivo en las Sucursales y, en Madrid, el Departamento de Personal, requerirán a los empleados destinados al extranjero por un período de un año o superior, que tanto él, como sus familiares acompañantes, se sometan a un reconocimiento antes de la partida.

114
Art. 122. - Secreto Profesional



El personal de los servicios médicos de Empresa, queda obligado por el secreto profesional a no revelar ninguno de los datos conocidos a través de su función.

Art. 175. - Las enfermedades descubiertas en el momento de ingresar en la Empresa, medie o no la admisión del empleado y las que se descubran en los reconocimientos anuales ordinarios, serán advertidas al propio afectado.

Art. 176. - Los servicios médicos de IBM atenderán los casos de enfermedad producidos durante el trabajo, realizando la primera cura de los accidentados; procurando que el personal auxiliar sanitario pueda suplir su actuación en casos de emergencia.

Cuando fuese preciso, dichos servicios de asistencia se prestarán incluso fuera del horario normal.

Art. 177. - Cuando se produjera algún caso de accidente grave, el médico de empresa, en colaboración con el técnico que fuere designado, realizará un estudio del mencionado accidente para precisar su causa, forma en que se produjo y proponer conjuntamente las medidas oportunas para evitar su repetición.

La información practicada se remitirá a Dirección General.

Art. 178. - Será obligación del Servicio Médico de Empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad e Higiene, la tarea formativa de los empleados para la prevención de accidentes, utilizando los medios de divulgación y propaganda adecuados.

Art. 179. - Será obligación del Médico de Empresa, de acuerdo con el Jurado y demás personas responsables, la tarea formativa de los empleados para la prevención de accidentes, utilizando los medios de divulgación y propaganda adecuados.

Art. 180. - El Servicio Médico colaborará con los Técnicos de Seguridad y el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, velando por el cumplimiento del Decreto 432/1971 de 11 de Marzo de 1971.

Art. 181. - Corresponde al Servicio Médico la misión de orientar a los empleados y sus familiares que lo deseen, en todos los problemas relacionados con la salud de los mismos.

De igual modo, vigilará el curso de la enfermedad o accidente, cuando se produjere baja por estos motivos en relación con el plan de prestación establecido para estos casos.

Capítulo XV

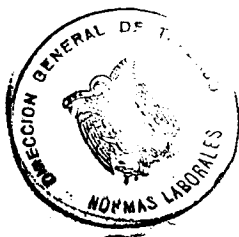
OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Art. ¹⁸²130. - Club IBM

En los Centros de Trabajo de la Empresa podrán agruparse voluntariamente los empleados para la realización de actividades sociales, culturales y deportivas, constituyendo el Club IBM.

Estas actividades serán subvencionadas con los fondos del Club, constituidos por las cuotas periódicas satisfechas por los socios y por las aportaciones que, en cuantía discrecional, destine la Empresa para los mismos fines.

El órgano de gestión estará formado por una Junta Directiva, cuyo Presidente será designado por la Dirección de la Empresa y de la que asimismo formará parte un Vocal Jurado de Empresa o un Enlace Sindical en los centros donde no existiese Jurado.



Art. 111.- Indemnizaciones

1. Suma a tanto alzado

En el caso de empleados, la indemnización es una suma igual a cinco anualidades del sueldo percibido en el momento del accidente, sujeta a un mínimo de 1.400.000 Ptas. y un máximo de 17.500.000 Ptas. Por sueldo de los Técnicos de Ventas, se entiende el promedio anual de los ingresos por sueldo e incentivos, obtenidos durante los tres años naturales anteriores a la fecha del accidente.

La indemnización de los familiares asegurados es de 1.400.000 Ptas.

Las indemnizaciones anteriores, se percibirán en los casos de fallecimiento y de pérdida de dos miembros o de la vista y se reducirán al 50% en caso de pérdida de un miembro o de la visión de un ojo.

2. Indemnización semanal

Las lesiones corporales causadas en viajes al extranjero que, dentro de los 30 días siguientes al accidente produzcan la incapacidad total y continuada del empleado para su trabajo habitual, darán derecho a una indemnización semanal igual al 80% de su sueldo prorrateado a la semana, sin que exceda de 17.500 Ptas. Esta indemnización se abonará durante tal incapacidad, hasta el máximo de 52 semanas consecutivas.

La indemnización semanal no se abonará en el caso de las lesiones enumeradas en el número 1 de este artículo.

3. Gastos de asistencia médica

Cuando las lesiones corporales descritas en el número 2 requieran someter al empleado o sus familiares asegurados a tratamiento médico o quirúrgico, hospitalización, servicios de un técnico sanitario especializado, exploraciones radiológicas o ambulancia, dentro de las 52 semanas a partir del accidente, los gastos de tal asistencia, a cargo del empleado y satisfechos por él, serán reembolsados hasta el máximo de 175.000 Ptas.



Capítulo XII

PROGRAMAS DE FORMACION

Art. 112. - IBM tiene establecidos programas de formación, asequibles a todos los empleados.

Estos programas de formación incluyen enseñanzas impartidas tanto por la propia Empresa como por Centros externos idóneos; así mismo, incluyen otras actividades orientadas a incrementar la experiencia y conocimientos profesionales de los empleados, mediante rotación de puestos de trabajo, destinos temporales en España o en el extranjero, reuniones de trabajo de carácter nacional e internacional, etc.

La participación de los empleados en estos programas será a propuesta de su superior inmediato y aprobada por la Dirección y de libre aceptación de los empleados. Los superiores inmediatos serán responsables de proveer las oportunidades de formación adecuadas a las aspiraciones y aptitudes de sus subordinados.

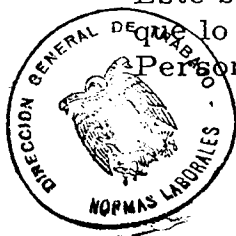
Art. 113. - Ayuda a los Gastos de Enseñanza

Con independencia de lo previsto en el artículo anterior, todo empleado fijo de IBM tiene derecho a beneficiarse del Plan de Ayuda a los Gastos de Enseñanza, que establece el reembolso por la Empresa del 75 % de los gastos de estudios.

Se incluyen en este beneficio los estudios que guarden relación con el puesto de trabajo o con las posibilidades de desarrollo en la Empresa y los de enseñanza superior y media.

La ayuda podrá alcanzar hasta 14.000 Ptas. anuales y para percibirla será preciso haber superado las pruebas de aptitud que correspondan a la enseñanza recibida.

Este beneficio se solicitará a través del Superior inmediato, que lo someterá a la aprobación definitiva del Departamento de Personal.



SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 114.- La Empresa y sus trabajadores se ajustarán en ésta materia a lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de Marzo de 1.971 y especialmente por lo previsto en éste capítulo.

Art. 115.- Comités de Seguridad e Higiene y Vigilantes de Seguridad

IBM constituirá en los centros de trabajo con más de 100 empleados, los Comités de Seguridad e Higiene oportunos. En los centros con plantilla inferior, existirá un Vigilante de Seguridad, de conformidad con los artículos 80 y 90 de la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

EDIFICIOS Y LOCALES

Art. 116.- Puertas y salidas

1. Las salidas y puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez y seguridad.
2. Las puertas de comunicación en el interior de los centros de trabajo, reunirán las mismas condiciones.
3. En los accesos a aquellos no se permitirán obstáculos que interfieran la salida normal de los trabajadores, evitando en todo caso las aglomeraciones.
4. La distancia máxima entre las puertas de salida al exterior, no excederá de 45 metros.
5. Las puertas que no sean de vaivén, se abrirán hacia el exterior.
6. Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo o a sus plantas, permanecerá cerrada de manera que impida la salida durante los períodos de trabajo.
7. Las puertas de acceso a las escaleras no se abrirán directamente sobre sus escalones, sino sobre descansos de anchura igual al de aquellos.

Art. 117.- Iluminación. Disposiciones generales

1. Todos los lugares de trabajo o tránsito tendrán iluminación natural, artificial o mixta apropiada a las operaciones que se ejecuten.
2. Siempre que sea posible, se empleará la iluminación natural.
3. Se intensificará la iluminación de máquinas peligrosas, lugares de tránsito con riesgo de caídas, escaleras y salidas de urgencia.
4. Se deberá graduar la luz en los lugares de acceso a zonas de distinta intensidad luminosa.

Art. 118.- Iluminación artificial

1. En las zonas de trabajo que carezcan de iluminación natural, ésta sea insuficiente o se proyecten sombras que dificulten las operaciones laborales, se empleará la iluminación artificial.
2. La relación entre los valores mínimos y máximos de iluminación, medida en lux, nunca será inferior a 0,8 para asegurar la uniformidad de iluminación de los locales.
3. Se evitarán contrastes fuertes de luz y sombras para poder apreciar los objetos en sus tres dimensiones.
4. Para evitar deslumbramientos:
 - a) No se emplearán lámparas desnudas a menos de cinco metros del suelo, exceptuando de este requisito a aquellas que en el proceso de fabricación se les haya incorporado de modo eficaz protección antideslumbrante.
 - b) El ángulo formado por el rayo luminoso procedente de una lámpara descubierta, con la horizontal del ojo trabajador, no será inferior a 30 grados.
 - c) Se utilizarán para el alumbrado localizado, reflectores opacos que oculten completamente al ojo del trabajador la lámpara, cuyo brillo no deberá ocasionar tampoco deslumbramientos por reflexión.
5. Cuando se emplee iluminación fluorescente, el montaje será doble; se hará el reparto de lámpara sobre las tres fases del sector; la superficie iluminada será homogénea, y no se alimentará con corriente que no tenga al menos cincuenta períodos por segundo.

6. En los locales con riesgo de explosión por el género de sus actividades, sustancias almacenadas o ambientes peligrosos, la iluminación será antideflagrante.

Art. 119.- Intensidad de la iluminación artificial

1. Las intensidades mínimas de iluminación artificial, según los distintos trabajos e industrias, serán los siguientes:
- a) En patios, galerías y demás lugares de paso: 20 lux.
 - b) Operaciones en las que la distinción de detalles no sea esencial, tales como manipulación de mercancías a granel y materiales gruesos: 50 lux.
 - c) Cuando sea necesaria una pequeña distinción de detalles, como montajes simples, salas de máquinas y calderas, ascensores, departamentos de empaquetados y embalaje, almacenes y depósitos, vestuarios y cuartos de aseo: 100 lux.
 - d) Si es esencial una distinción moderada de detalles como en los montajes medios, en trabajos sencillos en bancos de taller y trabajos en máquinas: 200 lux.
 - e) Siempre que sea esencial la distinción media de detalles, como trabajos medios en banco de taller o en máquinas, y trabajos de oficina en general: 300 lux.
 - f) En trabajos en que sea indispensable una fina distinción de detalles, bajo condiciones de constante contraste durante largos períodos de tiempo, tales como montajes delicados, trabajos fijos en banco de taller o máquina, máquinas de oficina y dibujo artístico o lineal: 500 a 1.000 lux.

Art. 120.- Iluminación de emergencia

En todos los centros de trabajo se dispondrá de medios de iluminación de emergencia adecuados a las dimensiones de los locales y número de trabajadores ocupados simultáneamente, capaz de mantener al menos durante una hora, una intensidad de cinco lux, y su fuente de energía será independiente del sistema normal de iluminación.

Art. 121.- Ventilación, temperatura y humedad

1. En los locales de trabajos y sus anexos se mantendrá, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas adecuadas, evitando el aire viciado, exceso de calor y frío, humedad o sequía y los olores desagradables.
2. En ningún caso en anhídrido carbónico o ambiental podrá sobrepasar la proporción de 50/10.000, y el monóxido de carbono la de 1/10.000.
3. En los locales de trabajo cerrados, el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador será, al menos, de 30 a 50 metros cúbicos, salvo que se efectúe una renovación total de aire varias veces por hora, no inferior a seis veces para trabajos sedentarios, ni a diez veces para trabajos que exijan esfuerzo físico superior al normal.
4. La circulación de aire en locales cerrados se acondicionará de modo que los trabajadores no estén expuestos a corrientes molestas y que la velocidad del aire no exceda de 15 metros por minuto con temperatura normal, ni de 45 metros por minuto en ambientes muy calurosos.
5. Se fijan como límites normales de temperatura y humedad en locales y para los distintos trabajos, siempre que el procedimiento de fabricación lo permita, los siguientes:

Para trabajos sedentarios: de 17 a 18 grados centígrados
Para trabajos ordinarios: de 15 a 18 grados centígrados
Para trabajos que exijan acusado esfuerzo muscular: de 12 a 15 grados centígrados

La humedad relativa de la atmósfera oscilará del 40 al 60 por 100, salvo en instalaciones que haya peligro por generarse electricidad estática, que deberá estar por encima del 50 por 100.

Art. 122.- Ruidos, vibraciones y trepidaciones

1. Los ruidos y vibraciones se evitarán o reducirán en lo posible en su foco de origen, tratando de aminorar su propagación en los locales de trabajo.
2. Las máquinas que produzcan ruidos o vibraciones molestas se aislarán adecuadamente y en el recinto de aquellas sólo trabajará el personal necesario para su mantenimiento, durante el tiempo indispensable.

3. El control de ruidos agresivos en los centros de trabajo no se limitará al aislamiento del foco que lo produce, sino que también deberán adoptarse las prevenciones técnicas necesarias para evitar que los fenómenos de reflexión y resonancia alcancen niveles peligrosos para la salud de de los trabajadores.
4. A partir de los 80 decibelios y siempre que no se logre la disminución de nivel sonoro por otros procedimientos, se emplearán obligatoriamente dispositivos de protección personal, tales como tapones, cascos, etc., y a partir de los 110 decibelios se extremará tal protección para evitar totalmente las sensaciones dolorosas o graves.

SERVICIOS DE HIGIENE

Art. 123.- Vestuarios y aseos

1. Todos los centros de trabajo dispondrán de cuartos vestuarios y de aseo para uso del personal, debidamente separados para los trabajadores de uno y otro sexo.

La superficie mínima de los mismos será de dos metros cuadrados por cada trabajador que haya de utilizarlos y la altura mínima del techo será de 2,30 metros.

2. Estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales, con llave, para guardar la ropa y el calzado.
3. A los trabajadores que realicen trabajos marcadamente sucios o manipulen sustancias tóxicas se les facilitarán los medios especiales de limpieza necesarios en cada caso.

INSTALACIONES SANITARIAS DE URGENCIA

Art. 124.- Instalaciones sanitarias

1. En todo centro de trabajo existirá un servicio sanitario de urgencia con medios suficientes para prestar los primeros auxilios a los trabajadores.
2. El personal sanitario, las instalaciones y dotación de éstos servicios, guardarán relación con el número de trabajadores del centro laboral, emplazamiento y características del mismo y con los riesgos genéricos y específicos de la actividad que se desarrolla.

3. En los Centros de Trabajo con Servicio Médico, será éste el encargado de prestar los primeros auxilios a los trabajadores que los precisen con urgencia, por accidente o enfermedad, durante su permanencia en el centro de trabajo.
4. En los centros de trabajo con 50 o más trabajadores sin Servicio Médico, existirá un local destinado exclusivamente a la asistencia sanitaria de urgencia, dotado de botiquines portátiles.
5. En todos los centros de trabajo se dispondrá de botiquines fijos o portátiles, bien señalizados y convenientemente situados, que estarán a cargo de socorristas diplomados o, en su defecto, de la persona más capacitada designada por la Empresa.

Cada botiquín contendrá como mínimo: agua oxigenada, - alcohol de 96º, tintura de yodo, mercurcromo, amoniaco, gasa estéril, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, espasmódicos, analgésicos y tónicos cardiacos de urgencia, torniquete, bolsas de goma para agua o hielo, guantes esterilizados, jeringuilla, hervidor, agujas para inyectables y termómetro clínico. Se revisarán mensualmente y se repondrá inmediatamente lo usado.

Prestados los primeros auxilios por la persona encargada de la asistencia sanitaria, la Empresa dispondrá lo necesario para la atención médica consecutiva al enfermo o lesionado en la Clínica de la Mutua General o de la Seguridad Social que corresponda.

ELECTRICIDAD

Art. 125.- Equipos y herramientas eléctricas portátiles

1. La tensión de alimentación en las herramientas eléctricas portátiles de cualquier tipo, no podrá exceder de 250 voltios con relación a tierra. Si están provistas de motor, tendrán dispositivo para unir las partes metálicas accesibles del mismo a un conductor de protección.
2. En los aparatos y herramientas eléctricos que no lleven dispositivos que permitan unir sus partes metálicas accesibles a un conductor de protección, su aislamiento corresponderá en todas sus partes a un doble aislamiento reforzado.

3. Cuando se empleen herramientas eléctricas portátiles en emplazamientos muy conductores, éstas estarán alimentadas por una tensión no superior a 24 voltios, si no son alimentadas por medio de un transformador de separación de circuitos.
4. Los cables de alimentación de las herramientas eléctricas portátiles, estarán protegidos por material resistente que no se deteriore por roces o torsiones no forzadas.
5. Se evitará el empleo de cables de alimentación largos al utilizar herramientas eléctricas portátiles, instalando enchufes en puntos próximos.
6. Las lámparas eléctricas portátiles tendrán mango aislante y un dispositivo protector de la lámpara de suficiente resistencia mecánica. Cuando se empleen sobre suelos, paramentos o superficies que sean buenas conductoras, no podrá exceder su tensión de 24 voltios, si no son alimentadas por medio de transformadores de separación de circuitos.

Art. 126.- Trabajos en instalaciones de alta tensión

1. Se prohíbe realizar trabajos en instalaciones de alta tensión, sin adoptar las siguientes precauciones:
 - a) Abrir con corte visible todas las fuentes de tensión, mediante interruptores y seccionadores que aseguren la imposibilidad de su cierre intempestivo.
 - b) Enclavamiento o bloqueo, si es posible, de los aparatos de corte.
 - c) Reconocimiento de la ausencia de tensión.
 - d) Poner a tierra y en cortacircuito todas las posibles fuentes de tensión.
 - e) Colocar las señales de seguridad adecuadas, delimitando la zona de trabajo.

Para la reposición de fusibles de alta tensión se observarán como mínimo los apartados a), c) y e).
2. Lo dispuesto en este artículo no será obligatorio en los trabajos en tensión, en las instalaciones eléctricas de alta tensión, que se realicen en las siguientes condiciones:

- a) Con métodos de trabajos específicos.
- b) Con material de seguridad, equipo de trabajo y herramientas adecuadas.
- c) Con autorización especial del técnico designado por la Empresa, que indicará expresamente el procedimiento a seguir en el trabajo.
- d) Bajo vigilancia constante del personal técnico, habilitado al efecto, que como jefe del trabajo velará por el cumplimiento de las normas de seguridad prescritas.
- e) Siguiendo las normas que se especifiquen en las instrucciones para este tipo de trabajos.

3. En todo caso se prohibirá esta clase de trabajos a personal que no esté especializado.

A. 127.- Seccionadores, interruptores, transformadores, condensadores estáticos, alternadores y motores síncronos de alta tensión

1. En trabajos y maniobras en seccionadores e interruptores, se seguirán las siguientes normas:

a) Para el aislamiento eléctrico del personal que maniobre en alta tensión, aparatos de corte, incluidos los interruptores, se emplearán al menos y a la vez dos de los siguientes elementos de protección.

a') Pértiga aislante

b') Guantes aislantes

c') Banqueta aislante o alfombra aislante

d') Conexión equipotencial del mando manual del aparato de corte y plataforma de maniobras

b) Si los aparatos de corte se accionan mecánicamente, se adoptarán precauciones para evitar su funcionamiento intempestivo.

c) En los mandos de los aparatos de corte, se colocarán letreros que indiquen, cuando proceda, que no pueden maniobrase.

2. En trabajos y maniobras en transformadores:

a) El circuito secundario de un transformador deberá estar siempre cerrado a través de los aparatos de alimentación o en cortacircuitos, teniendo cuidado de que nunca quede abierto.

10. Se prohíbe la permanencia de cualquier trabajador en la vertical de las izadas o cargas.

Art. 144.- Revisión y mantenimiento

1. Todo nuevo aparato de izar será detenidamente revisado y ensayado antes de utilizarlo por personas especializadas, consignando el resultado de la revisión, así como, en su caso, las reparaciones necesarias, en un libro adecuado.
2. Diariamente, el maquinista, antes de iniciar el trabajo, revisará todos los elementos sometidos a esfuerzo.
3. Trimestralmente, al menos, se realizará una revisión a fondo de los cables, cadenas, cuerdas, poleas, frenos y de los controles eléctricos y sistemas de mando, así como, en general, de todos los elementos de los aparatos de izar.

Art. 145.- Aparejos para izar. Cadenas.

1. Las cadenas serán de hierro forjado o acero.
2. El factor de seguridad será al menos de cinco para la carga nominal máxima.
3. Los anillos, ganchos, eslabones o argollas de los extremos, serán del mismo material que las cadenas a las que van fijados.
4. Todas las cadenas serán revisadas antes de ponerse en servicio.
5. Cuando los eslabones sufran un desgaste excesivo o se hayan doblado o agrietado, serán cortados y reemplazados inmediatamente.
6. Las cadenas se mantendrán libres de nudos y torceduras.
7. Se enrollarán únicamente en tambores, ejes o poleas que estén provistas de ranuras que permitan el enrollado sin torceduras.

Art. 146.- Cables

1. Los cables serán de construcción y tamaño apropiados para las operaciones en que se hayan de emplear.

2. El factor de seguridad para los mismos, no será inferior a seis.
3. Los ajustes de ojales y los lazos para los ganchos, anillos y argollas estarán provistos de guardacabos resistentes.
4. Estarán siempre libres de nudos sin torceduras permanentes y otros defectos.
5. Se inspeccionará periódicamente el número de hilos rotos, desechándose aquellos cables en que lo estén en más del 10 por 100 de los mismos, contados a lo largo de dos tramos de cableado, separados entre sí por una distancia inferior a ocho veces su diámetro.
6. El diámetro de los tambores de izar, no será inferior a 30 veces el del cable, siempre que sea también 300 veces el diámetro del alambre mayor.

Art. 147.- Ganchos

1. Serán de acero o hierro forjado.
2. Estarán equipados con pestillos u otros dispositivos de seguridad para evitar que las cargas puedan salirse.
3. Las partes que estén en contacto con cadenas, cables o cuerdas serán redondeadas.

Art. 148.- Transportadores. Normas generales

1. Todos los elementos de los transportadores tendrán suficiente resistencia para soportar, de forma segura, las cargas que hayan de ser transportadas.
2. Los pisos, plataformas y pasillos a lo largo de los transportadores se conservarán libres de obstáculos, serán anti-resbaladizos y dispondrán de drenaje para evitar la acumulación de líquidos.
3. Los transportadores elevados estarán provistos de barandillas y plintos con las características y requisitos previstos en el capítulo I de la Ordenanza.
4. Todas las transmisiones, mecanismos y motores de los mismos serán cubiertos con resguardos según lo preceptuado en el capítulo séptimo de la Ordenanza.

5. Se dispondrá de frenos y dispositivos para la parada de la maquinaria y para evitar que aquellos puedan funcionar hacia atrás.

Art. 149.- Carretillas o carros manuales

1. Serán de material resistente en relación con las cargas que hayan de soportar y de modelo apropiado para el transporte a efectuar.
2. Las ruedas serán neumáticas o, cuando menos, con llantas de caucho.
3. Si han de ser utilizadas en rampas pronunciadas o superficies muy inclinadas, estarán dotadas de frenos.
4. Nunca se sobrecargarán y se asentarán los materiales sobre las mismas para que mantengan equilibrio.
5. Las empuñaduras estarán dotadas de guardamanos.

Art. 150.- Tractores y otros medios de transportes automotores

1. Solo se permitirá su utilización, a los conductores especializados.
2. Tendrán una indicación visible de la capacidad máxima a transportar. En caso de dejarse en superficies inclinadas, se bloquearán sus ruedas.

APARATOS QUE GENERAL CALOR O FRIO Y RECIPIENTES A PRESION

Art. 151.- Aparatos a presión

1. En toda sala en que existan aparatos a presión, se fijarán instrucciones detalladas, con esquemas de la instalación que señalen los dispositivos de seguridad en forma destacada y las normas para ejecutar las maniobras correctamente, prohiban las que no deban efectuarse por ser peligrosas e indiquen las que hayan de observarse en casos de peligro o avería.

Estas normas se adaptarán a las instrucciones específicas que hubiera señalado el constructor de la maquinaria.

2. Los trabajadores empleados en el manejo y vigilancia de estos aparatos deberán ser instruídos y adiestrados previamente por el personal técnico, y la dirección de la Empresa no autorizará su trabajo mientras tanto.

Art. 152.- Almacenado y manipulación de botellas y bombonas

1. El almacenado de botellas y bombonas que contengan gases licuados a presión, en el interior de los locales, se ajustará a los siguientes requisitos:
 - a) Su número se limitará a las necesidades y previsiones de su consumo, evitándose almacenamientos excesivos.
 - b) Se colocarán en forma conveniente, para asegurarlos contra caídas y choques.
 - c) No existirán en las proximidades sustancias inflamables o fuentes de calor.
 - d) Quedarán protegidas convenientemente de los rayos del sol y de la humedad intensa y continúa.
 - e) Los locales de almacenaje serán de paredes resistentes al fuego y cumplirán las prescripciones dictadas para sustancias inflamables o explosivas.
 - f) Estos locales se marcarán con carteles de "peligro de explosión", claramente legibles.
 - g) Se prohíbe la elevación de botellas por medio de electroimanes, así como su traslado por medio de otros aparatos elevadores, salvo que se utilicen dispositivos específicos para tal fin.
 - h) Estarán provistas del correspondiente capuchón roscado.
2. En cuanto a las botellas de acetileno, se tendrá en cuenta:
 - a) No se empleará cobre ni aleaciones de éste metal en los elementos que puedan entrar en contacto con el acetileno.
 - b) Estas botellas se mantendrán en posición vertical al menos doce horas antes de utilizar su contenido.
3. Las botellas de oxígeno y sus elementos accesorios no deben ser engrasados ni en contacto con ácidos, grasas o materiales inflamables, ni ser limpiados o manejados con trapos o las manos manchadas con tales productos.

Art. 153.- Ventiladores

Las aspas de los ventiladores deberán estar protegidas en ambos lados por una red metálica suficientemente resistente y con orificios de tamaño adecuado que impida la introducción a través de los mismos de cualquier miembro del operario.

TRABAJOS CON RIESGOS ESPECIALES

Art. 154.- Sustancias irritantes, tóxicas o infecciosas

1. Los trabajadores expuestos a sustancias tóxicas, estarán provistos de ropas de trabajo y elementos de protección personal adecuados. Con respecto a éstos equipos protectores, se seguirán las siguientes prescripciones:
 - a) Serán de uso obligatorio, dictándose normas concretas y claras sobre forma y tiempo de utilización.
 - b) Se quitarán en todo caso antes de las comidas y al abandonar el local en que sea preceptivo su uso.
 - c) Se conservarán en buen estado de conservación y se limpiarán y esterilizarán al menos con periodicidad semanal o con mayor frecuencia, si fuera necesario.
 - d) Nunca se sacarán de la fábrica, depositándose después de su utilización en el lugar específicamente asignado.
2. Donde exista riesgo derivado de sustancias tóxicas, estará rigurosamente prohibida la introducción, preparación o consumo de alimentos, bebidas y tabaco.
3. Será obligatorio para los trabajadores expuestos a éstos riesgos el lavado de manos, cara y boca antes de tomar alimentos o bebidas o de fumar o salir de los locales de trabajo; para ello dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su limpieza personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo.
4. Los trabajadores serán informados verbalmente y por medio de instrucciones escritas, de los riesgos inherentes a su actividad, medidas a tomar para su propia protección y medios previstos para su defensa.

PROTECCION PERSONAL

Art. 155.- Disposiciones generales

1. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio, siempre que se precise eliminar o reducir los riesgos profesionales.
2. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en éste Capítulo.

3. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual permitirán, en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismos peligro.

Art. 156.- Ropa de trabajo

1. Todo trabajador que esté sometido a determinados riesgos de accidente o cuyo trabajo sea especialmente penoso o marcadamente sucio, vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por la Empresa.
2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:
 - a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección y adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.
 - b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.
 - c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico. Las mangas largas que deban ser enrolladas, lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.
 - d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.
 - e) En los trabajos con riesgo de accidente, se prohibirá el uso de corbatas, bufandas, cinturones, tirantes, pulseras, cadenas, collares, anillos, etc.
3. En los casos especiales, señalados en la Ordenanza, la ropa de trabajo será de tejido impermeable, incombustible o de abrigo.

Art. 157.- Protección de la cabeza

1. Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello y completará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de los cabellos, por su proximidad a máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente y ocasional de sustancias peligrosas o sucias, será obligatorio la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas u otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.
3. Cuando exista riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores.
4. Deberán sustituirse aquellos cascos que hayan sufrido impactos violentos, aún cuando no se les aprecie exteriormente deterioro alguno. Se les considerará un envejecimiento del material en el plazo de unos diez años, transcurrido el cual deberán ser dados de baja, aún aquellos que no hayan sido utilizados y se hallan almacenados.
5. Serán de uso personal y en aquellos casos extremos en que hayan de ser utilizados por otras personas, se cambiarán las partes interiores que se hallan en contacto con la cabeza.

Art. 158.- Protección de la vista

1. Se utilizarán gafas protectoras en los trabajos con pinturas tóxicas que reunirán las condiciones siguientes:
 - a) Sus armaduras metálicas o de material plástico serán ligeras, indeformables al calor, incombustibles, cómodas y de diseño anatómico sin perjuicio de su resistencia y eficacia.
 - b) Llevarán incorporados botones de ventilación directa con tamiz antiestático.
 - c) Podrán utilizarse gafas protectoras del tipo "panorámica", con armazón de vinilo flexible y con el visor de policarbonato o acetato transparente.
 - d) Deberán ser de fácil limpieza y reducir lo mínimo posible el campo visual.
2. Las gafas se conservarán siempre limpias y se guardarán protegiéndolas contra el roce. Serán de uso individual y si fuesen usadas por varias personas, se entregarán previa esterilización y reemplazándose las bandas elásticas.

Art. 159.- Cristales de protección

1. Las lentes para gafas de protección, tanto las de cristal como las de plástico transparente, deberán ser ópticamente neutras, libres de burbujas, motas, ondulaciones u otros defectos, y las incoloras deberán transmitir no menos del 89 por 100 de las radiaciones incidentes.
2. Si el trabajador necesitara cristales correctores, se le proporcionarán gafas protectoras que puedan ser superpuestas a las graduadas del propio interesado.

Art. 160.- Protección de los oídos

1. Cuando el nivel de ruidos en un puesto o área de trabajo sobrepase el margen de seguridad establecido y, en todo caso, cuando sea superior a 80 decibelios, será obligatorio el uso de elementos o aparatos individuales de protección auditiva, sin perjuicio de las medidas generales de aislamiento e insonorización que proceda adoptar.
2. Para los ruidos de muy elevada intensidad, se dotará a los trabajadores que hayan de soportarlos de auriculares con filtro, orejeras de almohadilla, discos o casquetes anti-ruidos o dispositivos similares.
3. Cuando se sobrepase el dintel de seguridad normal, será obligatorio el uso de tapones contra el ruido de goma, plástico, cera maleable, algodón o lana de vidrio.
4. La protección de los pabellones del oído, se combinará con la del cráneo y la cara, por los medios previstos.
5. Los elementos de protección auditiva serán siempre de uso individual.

Art. 161.- Protección de las extremidades inferiores

1. Para la protección de los pies, en los casos que se indican seguidamente, se dotará al trabajador de zapatos o botas de seguridad adaptados a los riesgos a prevenir:
 - a) En trabajos con riesgos de accidentes mecánicos en los pies, será obligatorio el uso de botas o zapatos de seguridad con refuerzo metálico en la puntera. Será tratada y fosfatada, para evitar la corrosión.
 - b) La protección frente al agua y la humedad, se efectuará con botas altas de goma.

2. En los casos de riesgos concurrentes, las botas o zapatos de seguridad, cubrirán los requisitos máximos de defensa frente a los mismos.
3. Los trabajadores ocupados en trabajos con peligro de descarga eléctrica, utilizarán calzado aislante sin ningún elemento metálico.
4. Siempre que las condiciones de trabajo lo requieran, las suelas serán antideslizantes.
5. La protección de las extremidades inferiores se completará, cuando sea necesario, con el uso de cubrepiés y polainas de cuero curtido, amianto, caucho o tejido ignífugo.

Art. 162.- Protección de las extremidades superiores

1. La protección de manos, antebrazos y brazos se hará por medio de guantes, mangas, mitones y manguitos seleccionados para prevenir los riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimiento al trabajador.
2. Estos elementos de protección serán de goma o caucho, cloruro de polivinilo, cuero curtido al cromo, amianto, plomo o malla metálica, según las características o riesgos del trabajo a realizar.
3. Para las maniobras con electricidad, deberán usarse los guantes fabricados en caucho, neipreno o materias plásticas, que llevan marcado en forma indeleble el voltaje máximo para el cual han sido fabricados, prohibiéndose el uso de otros guantes que no cumplan este requisito indispensable.
4. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

Art. 163.- Protección del aparato respiratorio

En los trabajos con pinturas tóxicas, se utilizarán equipos protectores del aparato respiratorio que cumplan las siguientes características:

- a) Serán de tipo apropiado al riesgo.
- b) Ajustarán completamente al contorno facial para evitar filtraciones.
- c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.
- d) Se vigilará su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.

- e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.
- f) Las partes en contacto con la piel deberán ser de goma especialmente tratada o de neoprano, para evitar la irritación de la epidermis.

Art. 164.- Cinturones de seguridad

1. En todo trabajo en altura con peligro de caída eventual, será preceptivo el uso de cinturón de seguridad.
2. Estos cinturones reunirán las siguientes características:
 - a) Serán de cincha tejida en lino, algodón, lana de primera calidad o fibra sintética apropiada; en su defecto, de cuero curtido al cromo o al tanino.
 - b) Tendrán una anchura comprendida entre los 10 y los 20 centímetros, un espesor no inferior a cuatro milímetros y su longitud será lo más reducida posible.
 - c) Se revisarán siempre antes de su uso, y se desecharán cuando tengan cortes, grietas o deshilachados que comprometan su resistencia, calculada para el cuerpo humano en caída libre, en recorrido de cinco metros.
 - d) Irán provistos de anillas por donde pasará la cuerda salvavidas, aquellas no podrán ir sujetas por medio de remaches.
3. La cuerda salvavidas será de nylon o de cáñamo de Manila con un diámetro de 12 milímetros en el primer caso, y de 17 milímetros en el segundo. Queda prohibido el cable metálico, tanto por el riesgo de contacto con líneas eléctricas, cuanto por su menor elasticidad para la tensión en caso de caída.
4. Se vigilará de modo especial la seguridad del anclaje y su resistencia. En todo caso, la longitud de la cuerda salvavidas debe cubrir distancias lo más cortas posibles.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Art. 165.- Personas responsables de las empresas

La responsabilidad de la Empresa por infracciones en materia de seguridad e higiene, no excluirá la de las personas que trabajen a su servicio en funciones directivas, técnicas, ejecutivas o subalternas, siempre que a cualquiera de ellas pueda serle imputada, por acción u omisión, la infracción cometida.