

laboral afectada. Constatado que ha sido en el trámite de audiencia, en efecto, que los salarios brutos reales superan las cuantías retributivas fijadas en la tabla salarial, incluso elevadas teóricamente mediante la aplicación de los incrementos establecidos en el reseñado pasaje convencional (IPC más 1 punto), el cumplimiento de las previsiones ahí enunciadas quedaría neutralizado mediante el recurso, por parte de las empresas del sector, a las técnicas de absorción y compensación que, con carácter general, contempla el artículo 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Sobre la base de los salarios realmente percibidos por los trabajadores, que las partes en conflicto no discuten y en modo alguno desconocen, se comprende el acuerdo por ellas adoptado de interesar de los árbitros un laudo en equidad; esto es, una decisión que, partiendo de la situación salarial de hecho, pueda razonablemente dotar de cierta eficacia real y efectiva a la cláusula de incremento salarial convencionalmente pactada. En suma, hay un designio de la representación sindical de alcanzar alguna suerte de mejora salarial en beneficio de los trabajadores; y hay también una voluntad receptiva de tal designio por parte de la representación de la empresa, voluntad sometida, no obstante, a la moderación que esperan de los árbitros actuantes.

Tercero.—Sobre tal conjunto de voluntades, la decisión arbitral no debe apartarse nada más que lo estrictamente preciso de lo pactado en el ejercicio de la función constitucional de negociación colectiva laboral (artículo 37 de la Constitución), y de ahí que deban fijarse las modificaciones salariales en los propios términos que estableció el resultado de dicha negociación, sin modificar para nada los literales del mencionado artículo 28 del Convenio Colectivo, aplicando también sobre la tabla salarial que es resultado de la misma negociación. Por tanto, el incremento salarial que la equidad y la racionalidad entienden aplicable será el que resulte de fijar para cada categoría la cantidad líquida resultante de incrementar el salario de la tabla del Convenio Colectivo por el porcentaje del artículo 28, o sea, el IPC anual más un 1 por 100, para cada uno de los dos sucesivos años de 1999 y 2000, este resultado sobre el resultado obtenido para 1999.

Cuarto.—La antes expuesta voluntad de quienes se han sometido a este arbitraje no quedaría satisfecha si no se complementara la cuantificación de la mejora salarial con la decisión de aplicarla cualquiera que sea el nivel real de salario existente en la empresa, en cada una de las dos ocasiones a contemplar; a saber, al 31 de diciembre de 1998 para la mejora correspondiente al año 1999, y al 31 de diciembre de 1999 para la mejora correspondiente al año 2000. Ello supone renunciar los empresarios a hacer uso de la facultad de absorción y de compensación con las situaciones preexistentes; no, obviamente, respecto de incrementos que hayan podido tener lugar dentro de la anualidad a contemplar. Esta decisión no podría ser impuesta por un Laudo dictado en Derecho, puesto que, como ya se anticipó, contravendría la prevención del también aludido artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores; pero se posibilita por la aludida renuncia, que se entiende previa y clara al solicitar que el arbitraje se ejerza en equidad y no en Derecho.

Así las cosas, el crecimiento de renta previsto en el artículo 28 del Convenio Colectivo debe entenderse referido a los salarios fijados en la tabla del Convenio Colectivo; si bien para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, el incremento así obtenido se adicionará al salario real percibido por el trabajador, teniendo en cuenta que este salario comprende las mejoras que vengán satisfechas al trabajador por cualquier título o condición, utilizándose para su cálculo el salario percibido al final de cada uno de los años pendientes de ajuste, por ser éste el momento que sirve para referenciar la tasa de inflación.

El incremento así ordenado supone para aquellas empresas del sector, que hayan aplicado la cláusula compensatoria, la necesidad de realizar ajustes para garantizar a los trabajadores el derecho a los incrementos salariales reconocidos y, para las que han concedido anticipos a cuenta, la oportuna compensación.

Quinto.—Es conveniente añadir que la decisión adoptada se acomoda a la voluntad de las partes negociadoras, quienes manifiestan una tendencia a conservar el poder adquisitivo de los trabajadores al aplicar el IPC más un punto de incremento salarial, conocedores de la insuficiencia del ajuste estricto a dicho indicativo, en cuya formación se tienen en cuenta factores económicos que distorsionan su relación con el coste medio de vida, en el nivel de los asalariados. Por otra parte, es también patente la voluntad negociadora tendente a excluir de la base cuantitativa de los incrementos los salarios reales existentes, porque tal aplicación pudiera dar lugar a un tratamiento perjudicial para las empresas que se hubieran anticipado a procurar mejoras salariales en favor de sus trabajadores.

Los incrementos salariales que, en su caso, cada empresa haya podido aplicar sobre los salarios reales de sus trabajadores al 31 de diciembre de 1998 y sobre los salarios reales al 31 de diciembre de 1999 si serán, respectivamente, compensables con las mejoras aquí decididas para el

año 1999 y para el año 2000, pues otra cosa acarrearía un enriquecimiento injusto de los trabajadores anticipadamente mejorados.

En atención a todo lo expuesto, y de manera unánime, los árbitros designados de común acuerdo por las partes en conflicto mediante convenio arbitral suscrito en el marco de los procedimientos estatuidos por el ASEC y gestionados por el SIMA, por la autoridad que ellas les han conferido, han decidido:

1.º Para el año 1999, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Nacional de las Empresas de Publicidad de 26 de octubre de 1998 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de diciembre) aplicarán a los salarios reales que viniere percibiendo el personal a su servicio en fecha 31 de diciembre de 1998 un incremento que sea el resultado aritmético de calcular los incrementos previstos por el artículo 28 del referido Convenio (IPC de 1998 más 1 por 100) a los salarios fijados en la tabla de la propia norma colectiva.

2.º Sobre este nuevo salario de tabla, así incrementado, se calculará el incremento para el año 2000 por el mismo procedimiento, aplicándose por consiguiente dicho incremento sobre el salario real alcanzado a 31 de diciembre de 1999.

3.º Se absorberán o compensarán los incrementos anuales obligados con los incrementos salariales, cualquiera que sea su forma y denominación, producidos en las empresas, respectivamente, a partir del 1 de enero de 1999 y del 1 de enero de 2000.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, pudiendo impugnarse dentro del plazo y por los motivos establecidos en el artículo 11.8 del ASEC.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

14764 RESOLUCIÓN de 10 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Seat, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Seat, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9004762), que fue suscrito con fecha 17 de abril de 2000, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 10 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SEAT, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Seat, Sociedad Anónima».

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en Seat, excepto al personal directivo y superior.

Artículo 3. Vigencia.

El Convenio tendrá cuatro años de duración, extendiendo su vigencia desde el 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003.

El Convenio prorrogará su vigencia de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Compensación.

Los acuerdos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

CAPÍTULO II**Jornada****Artículo 5. Jornada laboral.**

La jornada laboral anual de la plantilla de todos los centros de trabajo será de mil setecientos veintiocho horas de prestación real y efectiva de trabajo en 2000 y 2001, y de mil setecientos veinte horas de prestación real y efectiva de trabajo en 2002 y 2003. Para cada trabajador su jornada laboral anual se distribuirá en doscientos dieciséis días de trabajo, a razón de ocho horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo en 2000 y 2001, y doscientos quince días de trabajo a razón de ocho horas diarias de prestación real y efectiva de trabajo en 2002 y 2003.

Los períodos de descanso que en cada centro de trabajo se establezcan para la comida se añadirán a la jornada laboral fijada en el párrafo precedente y no serán retribuidos. En estos casos, la jornada de presencia en el centro de trabajo, obligatoria para todos los trabajadores, resultará de sumar la jornada de prestación real y efectiva de trabajo más los períodos de descanso.

Artículo 6. Jornada industrial.

1. El tiempo de actividad industrial de la empresa será de doscientos veintidós días anuales laborables, durante los cuales podrá la empresa mantener abiertas y en funcionamiento todas sus instalaciones, sin perjuicio de lo previsto en los anexos 9 y 11.

2. La jornada laboral anual de la plantilla se distribuirá de manera que puedan cubrirse los días anuales convenidos de actividad industrial de la empresa.

Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se fijarán cada año las fechas de disfrute de los días de diferencia entre la jornada industrial de la empresa y la jornada laboral de los trabajadores. El disfrute de días compensatorios de jornada industrial podrá ser distribuido a lo largo de todo el año o durante el segundo semestre, según necesidades del programa productivo. Por acuerdo del trabajador con su jefatura, las fechas de los días de diferencia antes citados se podrán cambiar, sin que se perjudique la eficacia del servicio.

La situación de incapacidad temporal no suspenderá el descanso por jornada industrial. Pero cuando la incapacidad se inicie más de siete días antes de la fecha del comienzo del descanso y persista en dicha fecha, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes a esos días de descanso, más las prestaciones de la Seguridad Social.

3. Los días de jornada industrial que excedan sobre la jornada laboral no podrán ser cubiertos mediante la realización de horas extraordinarias. En la confección de los calendarios laborales los sábados quedarán excluidos de la jornada industrial, siempre que la representación social y la Dirección acuerden trasladar, si fuera preciso, a los sábados las fiestas de entre semana necesarias, de manera que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 5 y 6.

Artículo 7. Necesidades especiales e inventario.

1. Por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, podrán atenderse necesidades excepcionales e imprevistas de producción o de mercado, en las condiciones que en cada caso se acuerden y de conformidad con la legislación vigente.

2. La realización del inventario anual se llevará a efecto en todos los centros de trabajo a partir del comienzo del turno de noche de un viernes, prosiguiéndose en el día siguiente hasta su total terminación. La empresa fijará la fecha y los trabajadores que hayan de efectuar ese

servicio, comunicándolo a la representación social y a los trabajadores afectados con un mes de antelación. Las horas que excedan de la jornada laboral ordinaria dedicadas a la realización del inventario se consideran a todos los efectos horas estructurales, y los trabajadores obligados a su realización percibirán por esas horas la retribución propia de las horas extraordinarias, y, de tratarse de un sábado el plus de festivo. Cuando la jefatura entienda que la realización del inventario en una sección no requiere la presencia de todo el personal, serán preferidos para esa labor los voluntarios de la propia sección que la jefatura considere capacitados.

Artículo 8. Calendario y horarios.

El calendario de los días laborables anuales y los horarios de trabajo para cada centro se establecerán simultáneamente mediante un único acuerdo adoptado con el Comité Intercentros, con sujeción a las siguientes normas, tomándose como base las horas de prestación real y efectiva de trabajo establecidas en el cómputo anual, según lo indicado en los artículos 5 y 6.

a) Para los trabajadores de trabajos continuados la jornada de presencia en el Centro de trabajo será de ocho horas diarias, todas las cuales completas serán de trabajo real y efectivo. Se consideran trabajos continuados aquellos que por su naturaleza se efectúan en todos los días del año.

No obstante, estos trabajadores podrán consumir el bocadillo dentro de su jornada sin abandono del servicio.

b) Para los trabajadores a turno, la prestación de trabajo real y efectivo no será nunca de duración inferior a ocho horas diarias.

c) Para los restantes trabajadores los horarios se fijarán por acuerdo entre la representación de la Empresa y de los trabajadores en función de las horas y días de trabajo anuales conforme al calendario laboral de cada localidad.

d) Para la atención de servicios especiales se mantendrán o establecerán los horarios especiales convenientes, de acuerdo con la normativa legal aplicable.

e) Para la debida atención al cliente en las actividades de venta de coches nuevos y vehículos de ocasión, venta de recambios y asistencia técnica, se establecerán con intervención de los respectivos Comités de empresa, los calendarios y horarios que posibiliten la máxima extensión del servicio.

Artículo 9. Turnos.

1. La Dirección puede establecer tres turnos diarios iguales de lunes a viernes, distribuidos rotativamente en mañana, tarde y noche. Cada uno de los tres turnos será de ocho horas de duración.

2. La jornada laboral anual de los trabajadores a turnos se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas de prestación real y efectiva de trabajo. Las pausas retribuidas previstas en el artículo 120 quedan comprendidas dentro de la jornada diaria como parte integrante de la misma. La consumición del bocadillo se efectuará en cualquiera de las pausas aludidas.

Artículo 10. Vacaciones.

1. Se disfrutarán cuatro semanas de vacaciones colectivas en verano y cinco días laborables en Navidad, sin perjuicio de que los días de trabajo efectivo anuales sean los previstos en los artículos 5 y 6. Las vacaciones colectivas de verano se distribuirán por turnos completos dentro de un período de ocho semanas, comprendidas en los meses de julio y agosto con el detalle y las excepciones del anexo 14. En función de necesidades del programa operativo, la Dirección podrá plantear otra distribución de los días de vacaciones colectivas en el marco del establecimiento del calendario.

2. La distribución de los turnos de vacaciones entre el personal de turnos diarios de mañana, tarde y noche, se efectuarán en forma rotativa para que no corresponda repetitivamente, cada año el mismo período a cada turno diario. Las jefaturas correspondientes atenderán los cambios voluntarios de turno de vacaciones que se soliciten por razones personales, siempre que ello no perjudique la actividad productiva.

No obstante lo anterior, el personal que por necesidades del servicio, deba trabajar durante los períodos de vacación colectiva, disfrutará por turno y a lo largo de todo el año su vacación anual, procurando fijar su disfrute en el período de junio a septiembre y por rotación anual.

3. Cuando el disfrute de las vacaciones de los trabajadores aludidos en los dos números anteriores no coincida con el período de ocho semanas previsto en este artículo, estos trabajadores percibirán un plus de 6.217

pesetas (37,36 euros), por cada día laborable desplazado de vacaciones no coincidente con el mencionado período.

4. La incapacidad temporal iniciada más de quince días antes de la fecha de comienzo de las vacaciones colectivas de verano, y que persista en dicha fecha, suspenderá el inicio de las vacaciones, que serán disfrutadas posteriormente en las fechas que el interesado acuerde con la Dirección, siempre dentro del año natural a que correspondan las vacaciones. Este mismo régimen se aplicará al descanso por maternidad, cualquiera que sea la fecha de su comienzo.

5. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones colectivas no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días de vacación proporcional al tiempo de prestación de servicios.

Artículo 11. *Excedencias.*

Las excedencias se concederán de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Al trabajador que se le conceda una excedencia no se le conservará el puesto de trabajo, el cual será cubierto en la forma que corresponda. Al terminar su excedencia se le asignará, si hubiera vacantes, un puesto de su categoría; en caso contrario, podrá asignársele, hasta que ésta se produzca, un cometido de categoría inferior, conservándole únicamente las consideraciones y el salario de su categoría.

CAPÍTULO III

Comité Intercentros

Artículo 12.

Existirá un Comité Intercentros, con la composición y funcionamiento que la legislación general establece, y cuya competencia se extiende a todo el ámbito de la empresa. Se encomienda al Comité Intercentros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un Centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

CAPÍTULO IV

Organización

Artículo 13.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 14. *Nuevas formas organizativas del trabajo.*

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo se continuará la experimentación de nuevas formas organizativas de trabajo en grupo con el fin de obtener conclusiones que permitan su posible implantación futura de forma continuada.

Para desarrollar en profundidad el tema y reglar de forma adecuada los aspectos técnicos que inciden en las materias reguladas por el Convenio Colectivo, se integrarán en una Comisión de Trabajo la Representación de la Dirección y la representación social, que entenderán y acordarán en todo lo que afecta al tema y en el desarrollo de pruebas piloto sobre la materia que organizarán en los distintos centros de trabajo, con participación de los Servicios Técnicos y de la representación social de cada centro.

Artículo 15.

Con carácter general, todo el personal de la empresa incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tiene obligación de:

1. Comunicar a los Servicios de Personal los cambios de domicilio dentro de los cinco días siguientes a haberse producido.
2. Usar el distintivo personal y las prendas de trabajo durante el mismo.
3. Abstenerse de comer durante las horas de trabajo o fuera de los lugares destinados para ello.
4. Cuidar la conservación y limpieza de los materiales, medios de trabajo y locales, cuyo descuido pudiera dar lugar a su pérdida o deterioro en escasa cuantía.

5. Avisar a sus superiores de las necesidades o defectos de los materiales o medios de trabajo.

6. Dar cuenta del extravío de las llaves del armario guardarropa o de las chapas que los obreros tienen a su cargo para extraer útiles y herramientas de los paños.

7. Entregar en los paños el día que se ordene los útiles y herramientas sacados con chapa.

8. Comunicar a los Servicios de Personal, en un plazo de cinco días, las modificaciones habidas en su familia que puedan afectar a las relaciones de trabajo con la Empresa.

9. Utilizar las prendas y los medios de protección en el trabajo.

10. Comunicar, dentro de los tres días siguientes a haberse producido, el extravío de la tarjeta de identidad, el distintivo personal o la autorización de transporte.

Artículo 16.

Todo el personal deberá someterse al sistema de control de salida que implante la Dirección en cada Centro de trabajo, incluso el registro personal. A tal fin se habilitarán locales especiales para el personal masculino y femenino.

En cualquier caso será obligatoria la exhibición al personal de vigilancia del contenido de toda clase de paquetes, bolsas o carteras que se pretendan sacar del Centro de trabajo.

Los tiempos de control y registro personal de la salida del trabajo quedan absorbidos y compensados con la jornada pactada en este Convenio, siempre que ese tiempo no sea superior a un minuto.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 17.

Con objeto de simplificar la clasificación profesional del personal de la empresa y sin perjuicio de la atribución que a cada uno de los trabajadores le corresponda según la derogada Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica para cada una de las categorías profesionales, se establece una clasificación por grupos, que comprenden cada una de las diversas denominaciones profesionales.

Las categorías y denominaciones enumeradas podrán ser modificadas al producirse un cambio sustancial del contenido de las mismas por acuerdo de la Comisión de Calificación de Puestos de Trabajo. Así mismo se creará una Comisión Técnica paritaria que tenga por objeto la adaptación de la actual Clasificación Profesional a las necesidades presentes y futuras en el ámbito de la empresa.

Artículo 18.

Se establecen las siguientes categorías:

- A) Mandos intermedios:
 - a) Jefes de primera y asimilados.
 - b) Jefes de segunda y asimilados.
 - c) Encargados de taller y asimilados.
- B) Primera categoría.
- C) Segunda categoría.
- D) Tercera categoría.

Artículo 19. *Jefes de primera y asimilados.*

La componen:

- Peritos industriales e Ingenieros técnicos.
- Jefes de taller.
- Jefes de primera de taller.
- Jefes de primera en todas sus especialidades.
- Ayudantes técnicos sanitarios.

Artículo 20. *Jefes de segunda y asimilados.*

La integran:

- Jefes de segunda de taller.
- Jefes de segunda en todas sus especialidades.
- Jefes de cocina.

Artículo 21. *Encargados de taller y asimilados.*

La integran:

Encargados de taller.
Asimilados a encargados en todas sus especialidades.
Auxiliares clínicos.
Encargados de personal no cualificado.

Artículo 22. *Primera categoría.*

La componen los siguientes grupos:

Empleados:
Oficiales de primera en todas sus especialidades.
Capataces de primera.
Probadores.

Subalternos:

Conductores de primera.
Cabos de vigilantes.
Vigilantes jurados.
Telefonistas con idiomas.

Obreros:

Oficial técnico mantenedor.
Oficiales de primera especiales.
Oficiales de primera.
Agentes suministro de materiales.
Agentes de siniestros industriales.

Artículo 23. *Segunda categoría.*

La componen los siguientes grupos:

Empleados:
Oficiales de segunda en todas sus especialidades.
Capataces de segunda.

Subalternos:

Conductores de segunda.
Vigilantes.
Conserjes.
Almaceneros.
Personal auxiliar de cocina y comedor.
Telefonista.

Obreros:

Oficiales de segunda.
Operadores de autogrúas y carretillas de cinco toneladas y superiores.
Suministradores-carretilleros.
Gruistas-carretilleros.
Monitores de producción.
Revisionistas de montaje de coches.
Bomberos.
Preparadores de soldadoras.

Artículo 24. *Tercera categoría.*

La componen los siguientes grupos:

Empleados:
Auxiliares administrativos.
Auxiliares de laboratorio.
Auxiliares proceso de datos (perforación, control).
Calcedores.
Reproductores de planos.
Auxiliares de reprografía.

Subalternos:

Ordenanzas.
Porteros y asimilados.
Vigilantes de aparcamiento y vestuarios.

Obreros:

Oficiales de tercera.
Oficiales de tercera de fabricación.

Auxiliares de taller.

Carretilleros de menos de cinco toneladas.

Conductores de turismos (transporte interior de materiales).

Especialistas.

Gruistas.

Operadores terminal.

Artículo 25. *Especialidades.*

Se establecen especialidades dentro de cada grupo profesional al objeto de que el personal esté lo mejor capacitado posible para su cometido en su propio beneficio y en el de la producción sin que ello suponga la existencia de escalafones distintos. Estas especialidades podrán ser modificadas o ampliadas en base a las necesidades prácticas, a propuestas razonadas de las Juntas calificadoras de concursos.

Artículo 26.

Las especialidades del grupo técnico-administrativo son las siguientes:

Administración.

Aduanas.

Analista de máquinas y herramientas.

Analista de materiales.

Calidad.

Compras.

Formación profesional.

Informática:

Analista.

Programador.

Preparación.

Operador.

Instalaciones.

Laboratorio físico.

Laboratorio químico.

Materiales.

Obras.

Vigilancia.

Personal.

Organización.

Proyecto y delineación:

Automóviles.

Dibujantes.

Herramientas.

Maquinaria.

Matrices y utillajes.

Obras e instalaciones.

Secretarías.

Traductores técnicos.

Ustillaje.

Verificación, con la siguiente subdivisión para la segunda categoría y superiores:

Auditorías.

Carrocerías.

Mecánica.

Funcionamiento.

Trazado.

Se establecen, asimismo, para las categorías de Jefe de primera de taller, Jefe de segunda de taller y Encargados de taller, las siguientes especialidades:

Almacenamiento y transporte interior.

Compresores y acondicionamiento de aire.

Chapistería.

Electricistas de alta tensión.

Electricistas de baja tensión.

Electricistas de electrónica.

Entrenimientos de matrices.

Entrenimientos mecánicos.

Fabricación y montajes mecánicos.

Fundición.

Guarnecido y montaje final.

Instalaciones hidroneumáticas.

Mecánicos de automóviles.
Pintura.
Prensas.
Talleres de carpintería, forja y auxiliares.
Tapicería.
Tratamientos térmicos.

Ello, con independencia de algunas especialidades que puedan resultar coincidentes con las definidas y que acuerden las Juntas calificadoras de concursos, según lo previsto en el artículo 25.

Artículo 27.

El grupo obrero comprende:

Especialistas.
Oficiales de tercera de fabricación, con las siguientes especialidades:

Chapistería.
CKD.
Fundición.
Mecánica.
Montaje.
Pintura.
Prensas.

Profesionales de oficio, en sus categorías primera, segunda y tercera. Dentro de los profesionales de oficio las especialidades son las siguientes:

Ajustador-Matricero.
Electricista centrales eléctricas.
Electro-mecánico de automoción.
Electrónica y equipos informáticos.
Electronicista.
Mecánico de automatismos y maquinaria.
Mecánico de instalaciones, fluidos y cogeneración.
Operador de máquinas herramientas.

También tendrán carácter de Profesionales de Oficio aquellas especialidades que a continuación se especifican, y que se corresponden con oficios y profesiones que tienen un especial significado profesional dentro de la fabricación del automóvil, así como aquellas otras acordadas en las Comisiones de calificación de puestos:

Afilador.
Albañil.
Carpintero.
Controlador.
Controlador de funcionamiento.
Chapista.
Conductor de instalaciones.
Electricista de automóvil.
Fontanero.
Forjador.
Fundidor de aluminio.
Guarnecedor.
Mecánico Montador.
Mecánico de automóviles.
Modelista.
Monitor de Montaje.
Monitor del Producto.
Operador de Montaje.
Operador montador de prensas.
Pintor.
Pintor de obras.
Preparador de máquinas.
Preparador de prensas.
Pulidor de coches.
Soldador.
Tapicero.
Tratador térmico.
Verificador (sólo Oficial tercera).

Artículo 28.

Las categorías profesionales enumeradas en este capítulo son consecuencia de la aplicación de los procedimientos de valoración que se especifican en los artículos 52 al 55.

CAPÍTULO VI

Plantillas, movilidad y promoción del personal

Artículo 29. *Plantillas.*

Durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a la representación de los trabajadores las plantillas de cada centro de trabajo especificadas para los programas de producción y volumen de actividad para el mes de enero del mismo año.

En dichas plantillas se detallará el número de trabajadores de cada taller o servicio, haciéndose constar el grupo profesional, categoría y, dentro del grupo de obreros, las especialidades del personal cualificado.

Asimismo, de conformidad con lo previsto legalmente, durante el primer trimestre de cada año se darán a conocer a las respectivas representaciones de los trabajadores los correspondientes Registros generales de personal de cada centro de trabajo, con indicación del grupo profesional, categoría y especialidad de los trabajadores.

Artículo 30. *Ingresos.*

La Dirección de la empresa comunicará previamente a la Comisión de Calificación las nuevas necesidades de personal para cubrir vacantes donde constarán las siguientes características:

Perfil del puesto a cubrir.
Número de puestos a cubrir.
Criterios de selección.
Nivel retributivo.

La selección se establecerá en los términos siguientes:

1. Promoción interna, con comunicación a la plantilla de las características del puesto. La promoción interna será de acuerdo con lo que marque el Convenio Colectivo vigente.

2. Una vez agotado el recurso de la promoción interna, podrá realizar la contratación exterior con la previa información a la plantilla.

3. La posible contratación exterior se atenderá a los criterios siguientes:

- Fijación de plazos para la presentación de solicitudes.
- Comunicación al Comité del resultado de la selección previa.
- El Comité tendrá acceso a todas las fases del proceso de selección regulado en este artículo.

d) Una vez terminada la selección previa, se seguirá el mismo procedimiento del punto b) para la prueba final.

4. Una vez agotados estos procedimientos, se comunicará al Comité:

Número de trabajadores contratados.
Tipo de contrato.
Nivel retributivo.

Artículo 31.

A juicio de la Dirección, en casos excepcionales de necesidad de personal cualificado o especializado, podrá ingresarse del exterior en cualquier categoría, informando en todos los casos previamente a la representación de los trabajadores.

Artículo 32.

El ascenso, destino o ingreso del exterior a la categoría de personal superior (Ingenieros, Licenciados y Jefes superiores) es de libre designación en la empresa, la cual, antes de admitir personal del exterior, tendrá en consideración a quienes, estando en posesión del título requerido en cada caso para la vacante de que se trate, presten ya servicios en la empresa en puesto de trabajo para el que no fuera preciso dicho título.

A este efecto, el personal que se encuentre en dichas condiciones y desee optar a puestos en los que sea necesario el título que posea, deberá dirigirse a la Dirección solicitando ser tenido en cuenta en el caso de precisarse cubrir alguna plaza correspondiente al mismo.

Artículo 33.

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso tendrá la duración que seguidamente se establece para las distintas categorías y grupos profesionales:

Especialistas: quince días.
Administrativos, subalternos y profesionales de oficio: Un mes.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Técnicos titulados: Seis meses.

Artículo 34. Vacantes e interinidad.

Cuando existan vacantes, se designarán por la Dirección de la empresa a las personas que, con la misma categoría y capacitación profesional, reúnan los requisitos exigidos para el puesto de trabajo a cubrir.

Caso de no poder cubrir estas vacantes por este procedimiento, se convocará el concurso correspondiente.

Artículo 35.

Cuando se produzca una vacante y no se disponga de trabajadores aptos para ocuparla, podrá ser cubierta interinamente por el trabajador que se designe, que se procurará tenga la categoría inferior a la que corresponda al puesto de trabajo de que se trate.

Esta circunstancia será comunicada de inmediato y por escrito al trabajador afectado, a los servicios técnicos de la empresa y al Comité de Empresa.

Transcurridos dos meses en la ocupación de la plaza con carácter interino, el trabajador afectado percibirá, sin cambiar de categoría, el salario nivel letra a) y prima que corresponda a la categoría del puesto desde la ocupación del mismo.

Artículo 36.

La interinidad en la ocupación de una plaza no podrá tener una duración superior a cuatro meses.

Durante el período de interinidad se convocarán y realizarán las correspondientes pruebas de ascenso.

De no resolverse la situación, se procurará en lo posible formar al personal que lo solicite.

Cuando el trabajador afectado ascienda, quedando en el mismo puesto de trabajo, se le computará el tiempo de interinidad a los efectos de la prueba para la confirmación del ascenso y pase a la letra b) o c) correspondiente, según el artículo 76.

Artículo 37.

El ser designado por la empresa para ocupar la plaza con carácter provisional no dará derecho por sí solo al trabajador que la ocupa para el ascenso a la categoría superior, y, de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, la plaza será cubierta mediante el procedimiento de promoción que corresponda.

Artículo 38.

Si por circunstancias excepcionales la interinidad en la ocupación de la plaza de categoría superior se prorrogase por más de cuatro meses, el trabajador, al cesar en la ocupación de la plaza conservará el nivel salarial que venía percibiendo durante la interinidad, asignándosele la prima que corresponda a su nuevo destino. La superior retribución percibida por este concepto será absorbible por ascenso o mejora salarial individual o colectiva. La interinidad en la ocupación de la plaza de superior categoría no excluirá el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ascenso.

Artículo 39.

Con periodicidad trimestral se informará y documentará a la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo de la situación de vacantes relativas cubiertas interinamente y de las absolutas que la Empresa gestione cubrir en plazo inmediato.

Artículo 40.

La empresa, al crear nuevas estructuras en el futuro, lo hará prestando especial atención a las aptitudes de todo el personal de sus plantillas, con el fin de aprovecharlas al máximo y dar oportunidad a los trabajadores a desarrollarlas.

Artículo 41. Movilidad. Personal directo.

Los centros de trabajo de Barcelona y Martorell se dividen en las Plantas Tecnológicas siguientes:

Centro de Zona Franca: Planta de prensas y derivados.

Centro de Martorell: Planta de prensas y chapistería, planta de pintura y planta de montaje (incluye Montaje Motor).

Los puestos de trabajo pertenecerán a la Planta Tecnológica que se determine por la Dirección, conforme a la estructura organizativa de la Empresa. Dentro de cada planta tecnológica, el trabajador ocupará el puesto de trabajo que la Dirección le asigne.

En cada centro de trabajo el personal sobrante de una planta tecnológica podrá ser destinado a otra por la Dirección, con sujeción a las reglas siguientes:

a) Los servicios técnicos de la empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en la planta.

b) Señalado exceso de personal en la Planta, cesarán en la misma en primer lugar los trabajadores de inferior categoría; de entre los de igual categoría cesarán primero los de menor antigüedad en la categoría; de entre los especialistas cesarán primero los de menor antigüedad en la empresa.

c) No se trasladará de planta por segunda vez a un trabajador si en la misma planta hubiera otros de igual categoría que no hubieran sido trasladados de planta. Cuando se de la circunstancia, el traslado afectará al siguiente trabajador al que por orden le corresponda.

d) Cuando una línea que trabaje a turnos deba pasar a trabajar a un número inferior de turnos por variación del programa de producción, sin perjuicio de ajustar las necesidades del personal al nuevo programa, el personal excedente será el correspondiente a un turno completo de los turnos antes existentes.

Artículo 42. Personal indirecto.

Dentro de cada área básica el personal indirecto podrá ser destinado en caso necesario por la Dirección a ocupar cualquier puesto de trabajo situado en el mismo centro de trabajo con las siguientes condiciones:

Respeto a la categoría.

El trabajador que se mueva por este concepto podrá concurrir a cualquier concurso restringido de su puesto anterior en un plazo de seis meses.

Cuando el puesto a ocupar sea de inferior categoría a la que ostenta se trasladará el más moderno de la categoría de origen.

Los servicios técnicos de la empresa fijarán en cada momento la plantilla de personal necesario y sobrante en las dependencias de las áreas básicas.

El personal obrero indirecto en exceso, será trasladado sin pérdida de su condición de tal, a puestos de obrero directo en las plantas tecnológicas donde existan vacantes, siempre que en la misma no existan obreros directos (MOD), ocupando plazas de obrero indirecto y con sujeción a las siguientes reglas:

a) Señalado el exceso de personal en una dependencia, cesarán en la misma en primer lugar los trabajadores de inferior categoría; de entre los de igual categoría cesarán primero los de menor antigüedad en la categoría; de entre los especialistas cesarán primero los de menor antigüedad en la empresa.

b) La situación de obreros indirectos ocupando puesto de obrero directo se mantendrá transitoriamente mientras no existan plazas vacantes de obreros indirectos de su misma categoría y especialidad, pudiéndose presentar a concurso restringido si el trabajador lo solicita.

A los efectos de este artículo, se entenderá que forma parte del mismo centro de trabajo todo el personal del centro técnico que preste servicios, tanto en el centro técnico como en la fábrica de Martorell.

Artículo 43. Movilidad y flexibilidad futuras.

Todo el personal obrero MOD ingresado en la empresa después de 31 de diciembre de 1990 ocupará los puestos y desempeñará las funciones que en cada momento se le asignen de cualquier especialidad, realizando indistintamente tanto las tareas hoy llamadas de MOD como las de MOI, manteniéndose en todo caso la categoría profesional del operario.

Artículo 44.

Cuando una dependencia o una actividad sea trasladada de una planta a otra o de un centro de trabajo a otro de la misma provincia, el personal que realiza la actividad y el coligado serán también trasladados.

Artículo 45. Movilidad voluntaria.

En todos los casos tendrán preferencia para ser trasladados de grupo o de planta los trabajadores que voluntariamente lo soliciten, siempre que posean la necesaria especialización.

Artículo 46. Traslados.

En los traslados intercentros tendrán preferencia los trabajadores adscritos a la misma área, siendo prioritario el criterio de la voluntariedad; de haber más solicitantes que plazas a cubrir, regirán los principios de:

Igual especialidad de la vacante a cubrir.

Igual categoría profesional que la vacante a cubrir.

Antigüedad en la empresa.

Circunstancias de carácter familiar o personal que aconsejen el traslado.

Artículo 47.

La empresa accederá a las peticiones de traslado de personal en el supuesto de que existan vacantes de la categoría y especialidad en el centro de trabajo que se solicite, siempre que dichas vacantes, no suponiendo incremento numérico de puestos de trabajo, no hayan sido cubiertas mediante concurso entre el personal perteneciente al Centro correspondiente y siempre que no perjudique la producción y el buen orden en el centro de procedencia.

Cuando se lleve a cabo la apertura de un nuevo centro de trabajo, la empresa lo pondrá en conocimiento del personal de los demás centros con un mes de antelación para que puedan efectuarse las peticiones de traslado por parte de los trabajadores que lo deseen.

Se dará preferencia para cubrir las nuevas plazas al personal de plantilla que lo hubiese solicitado dentro del plazo establecido, teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la antigüedad dentro de la categoría y en la profesión o especialidad.

Artículo 48.

Al solicitar el traslado deberá justificar las causas que motivan su petición, comprometiéndose a resolver por su cuenta el problema de la vivienda.

Artículo 49.

Para causar alta definitiva en el nuevo centro de trabajo con motivo del traslado, será preciso que el trabajador supere un período de adaptación de un mes en su nuevo puesto, reincorporándose, en otro caso, al centro de procedencia, donde se le asignará un puesto de trabajo de su categoría, procurando sea el que ocupaba anteriormente.

Se exceptúan de esta norma los traslados entre centros de trabajo del área comercial cuando se trata de ocupar plazas de igual categoría y especialidad.

Artículo 50.

En los supuestos del artículo anterior, el trabajador conservará su antigüedad en la empresa y en la categoría.

Artículo 51.

Cumpliendo las condiciones y requisitos de los artículos 47 y 48, los trabajadores podrán solicitar de la Dirección de su centro de trabajo la posibilidad de optar a vacantes a cubrir por concursos o puestos de nueva creación en otros centros.

Al producirse vacantes serán tenidas en cuenta las solicitudes formuladas y convocados los trabajadores interesados para participar en las pruebas pertinentes.

Artículo 52. Valoración de puestos de trabajo.

En los distintos centros de trabajo existirán comisiones de calificación de puestos de trabajo, formadas por representantes de los servicios técnicos de la empresa y representantes de los trabajadores.

Los Presidentes de dichas Comisiones de Calificación serán designados por la Dirección.

Las Comisiones tendrán como funciones principales las siguientes:

1. Informar y recomendar a la Dirección sobre cuantas revisiones, objeciones, dudas o reclamaciones individuales o colectivas se produzcan sobre el desempeño o calificación de puestos de trabajo y clasificación profesional, en base al actual manual de calificación y escala de conversión de puntos a categorías.

2. Proponer las adaptaciones o modificaciones a dicho manual y escala de conversión que aconseje la práctica de su aplicación.

Artículo 53.

El manual de calificación y la escala de conversión de puntos a categorías servirán de base para los casos en que proceda revisar las categorías previstas.

Las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de capacidad y responsabilidad son determinantes exclusivamente de la categoría profesional que corresponda al mismo, en base a comparar la puntuación resultante de la calificación con la escala de conversión puntos-categorías.

El valor «K» será función de las exigencias del puesto de trabajo por los conceptos de esfuerzo y condiciones.

Las representaciones de los trabajadores en los diversos centros de trabajo dispondrán de ejemplares del manual de calificación y escala de conversión.

Artículo 54.

En el caso de que en una especialidad determinada la calificación de un puesto determinara una categoría superior a la que tiene asignada en la actualidad, se le otorgará a este puesto la que resulte de la calificación aunque no esté prevista en la clasificación profesional vigente en la empresa.

Artículo 55.

El manual de valoración de puestos podrá ser revisado para pasar del actual sistema de calificación a otro que se establezca por acuerdo. Una comisión mixta y paritaria realizará los estudios pertinentes a estos efectos, recogiendo y actualizando las experiencias adquiridas por la antigua Comisión de Niveles.

Las Comisiones de Calificación de puestos seguirán funcionando tal y como contempla en su articulado el presente Convenio Colectivo en los distintos centros de la sociedad hasta tanto no entre en vigor en su totalidad un nuevo plan de valoración de puestos de trabajo aludido en el párrafo anterior.

Promoción y formación**Artículo 56. Concursos.**

Los concursos para cubrir vacantes se convocarán entre el personal del centro de trabajo en que existan dichas vacantes.

En los avisos que al efecto se publiquen, se hará mención expresa del número de plazas y condicionantes.

Sólo promocionará igual número de personas que plazas sacadas a concurso.

El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción de la misma especialidad, en el plazo máximo de un año, vencido el mismo caducará la aptitud del personal.

Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categorías ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para cada convocatoria, y no se hallen comprendidos en el artículo 72.

La empresa informará documentalmente a la Junta calificadoradora de todos los concursos que se vayan a realizar, al menos, quince días laborables antes de la fecha de la realización del concurso, para atender posibles sugerencias o impugnaciones.

Artículo 57.

Para cada concurso existirá un programa bajo el cual podrán prepararse los trabajadores, bien asistiendo a los cursos, si los hubiere, bien por preparación libre. Estos programas actualizados obrarán en poder de los representantes de los trabajadores.

Artículo 58.

Los servicios técnicos de la empresa modificarán y actualizarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores y conforme a las clasificaciones profesionales y categorías derivadas del presente Convenio, los programas y baremos de puntuación que serán los mismos para todos los centros de la empresa.

Artículo 59.

Los nuevos programas y baremos en los concursos o las modificaciones a los mismos se harán públicos con una anticipación de treinta días al primer concurso que se celebre, afectado por dichas modificaciones.

Artículo 60.

En todos los concursos de ascenso se establecerán unas materias fundamentales propias de la especialidad del puesto de trabajo para el que se concursa y otras complementarias de cultura general profesional. La aprobación de las materias fundamentales será condición indispensable para conseguir la aptitud.

Al que se encuentre en posesión de la titulación oficial requerida, por las exigencias del puesto de trabajo a cubrir, le serán convalidadas las materias complementarias de cultura general, calificándose, en su caso, con la puntuación mínima establecida en baremos para las materias culturales. Si el trabajador interesado quisiera optar a mayor puntuación, se someterá a la norma general del concurso, con todas las consecuencias que resulten procedentes.

Artículo 61. *Concursos restringidos.*

Se convocarán concursos restringidos referidos a una sola especialidad en aquellos casos en que las plazas a cubrir afecten a una determinada sección y se determinen así por la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores. Las plazas serán ocupadas por riguroso orden de puntuación.

Sólo promocionará el mismo número de personas que plazas sacadas a concurso. El resto de personal que supere la prueba de aptitud quedará a la expectativa de promoción exclusivamente para plazas de la misma especialidad y dependencia y durante el plazo máximo de un año. Vencido el mismo sin que dichas plazas se produzcan, caducará la aptitud del citado personal.

También se cubrirán mediante concurso restringido los puestos de trabajo que hayan sido objeto de reclasificación por parte de la jurisdicción laboral.

A dicho concurso tendrán acceso quienes, en su caso, hubiesen solicitado la valoración de los puestos en cuestión y los que desempeñen dichos puestos de trabajo en la fecha de la reclasificación.

Las exigencias de estos concursos, en cuanto a programas y baremos de materias fundamentales y culturales, serán las que se determinen en cada caso, en base a lo establecido con carácter general, para cada categoría y especialidad. Ocupará la plaza con carácter preferente el trabajador que habiendo aprobado el concurso hubiere solicitado la valoración.

Artículo 62. *Procedimiento.*

En cada centro de trabajo se constituirá una Junta Calificadora de Concursos, que entenderá en la calificación definitiva de éstos. En la misma existirá una representación de los trabajadores y una representación del Departamento de Personal.

En los casos que se considere conveniente, las partes integrantes de la Junta Calificadora podrán solicitar el asesoramiento de otras personas de la Empresa o ajenas a la misma, cuya colaboración y conocimientos técnicos fuesen necesarios.

Los componentes de la Junta Calificadora podrán, si lo desean, conocer el contenido de las pruebas al comienzo del examen y estar presentes en los mismos.

Artículo 63.

Cuando en la calificación de las pruebas se dé la circunstancia de igualar la puntuación final, se resolverá en favor del concursante de mayor antigüedad en la Empresa y si aún así persiste la igualdad, ésta se resolverá mediante la realización de entrevista personal, por los miembros de la Junta Calificadora.

Los trabajadores que impugnen las pruebas de examen deberán hacerlo en los cinco días laborables siguientes a la celebración de la prueba impugnada en escrito suficientemente razonado.

Asimismo, quienes soliciten revisión de la calificación otorgada deberán solicitarlo en plazo máximo de cinco días laborables, a contar de la fecha de publicación de los resultados.

Artículo 64.

Los resultados de los concursos serán hechos públicos en un plazo máximo de treinta días laborables después de su celebración.

El ascenso del personal apto surtirá efecto a los treinta días de la celebración y superación del examen teórico.

Artículo 65.

Los concursantes que alcancen la puntuación mínima en las materias fundamentales tendrán opción a un segundo examen de las asignaturas no superadas durante el plazo máximo de tres meses a partir de la fecha de la publicación de los resultados. En el caso de superar este segundo examen se obtendrá la aptitud para el ascenso el mismo mes de celebración de la junta. La no superación de alguna de las materias objeto del segundo examen será motivo de no aptitud definitiva en el concurso.

Las Juntas Calificadoras de Concursos podrán proponer, si lo consideran aconsejable, la celebración de cursillos especiales para formar y así facilitar el ascenso a los trabajadores de las correspondientes categorías profesionales que habiéndose presentado a los concursos de ascenso solamente hayan superado las materias fundamentales.

Artículo 66.

Ascenderán automáticamente los trabajadores que, habiendo resultado aptos en concurso, ocupen las plazas objeto del mismo, según los artículos 35, 36 y 37.

Las restantes vacantes, así como las que se vayan produciendo en el futuro, se cubrirán por los demás trabajadores que hayan sido declarados aptos en el concurso y por el orden de mayor puntuación.

Artículo 67.

Los trabajadores que resulten aptos para cubrir la vacante convocada y que pertenezcan a dependencias distintas de aquella para la que se convoca la plaza, deberán ocuparla necesariamente en un plazo máximo de tres meses a contar de la fecha de publicación de los resultados del concurso. El tiempo transcurrido desde la declaración de aptitud hasta el desempeño efectivo de la nueva plaza, una vez superado el período de prueba de la misma, se computará a efectos de completar el tiempo necesario para devengar el nivel letra b) o c) de la nueva categoría.

Artículo 68. *Libre designación.*

La empresa podrá promocionar por libre designación a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de:

Jefe de primera con mando o decisión sobre la gestión económica.
Excepcionalmente, para cargos de confianza, a juicio de Recursos Humanos.

Artículo 69. *Período de prueba de aptitud.*

En cualquiera de los casos indicados en los apartados precedentes, el ascenso será dando por supuesta la idoneidad y capacitación pero a pesar de ello se establecen para mayor garantía unos plazos de prueba de aptitud en la nueva categoría, de la siguiente duración:

Tercera categoría: Un mes.
Técnicos Administrativos, Subalternos y profesionales de oficio: Tres meses.

Técnicos titulados: Seis meses.
En el período de prueba no se computarán los períodos de ausencias por cualquier motivo.

Este período de prueba se considerará incluido en el exigido en el capítulo de condiciones económicas para pasar a la letra correspondiente según el artículo 77.

Artículo 70.

Durante el período de prueba, el trabajador sometido a la misma percibirá la remuneración correspondiente a la letra a) de la escala de salarios de la nueva categoría, y, en su caso, en proporción a los días trabajados, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35 del Convenio.

Artículo 71.

Cuando un trabajador no obtuviere la confirmación de la nueva categoría al término del período de prueba, quedará con su categoría anterior y desempeñando el puesto de trabajo que se le asigne, y deberá superar un nuevo concurso para ascender.

La no aptitud durante el período de prueba para consolidar la categoría superior deberá ser justificada a la Dirección de Personal por la jefatura de la dependencia correspondiente. Dicha Dirección informará, en su caso, al Comité de Empresa.

Artículo 72.

El trabajador que, habiendo sido declarado apto en un concurso renuncie a la categoría adquirida, no podrá presentarse a un nuevo concurso hasta que haya transcurrido un año desde la fecha de la renuncia.

Artículo 73. *Formación.*

La empresa realizará cursos de capacitación a los que podrán asistir todos los trabajadores de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

En los casos en que lo considere aconsejable la Junta Calificadora, propondrá se celebre, con carácter previo a los concursos, cursos de formación a la vista del nivel profesional de los presuntos concursantes y siempre que el número de asistentes lo justifique.

Para el personal técnico-administrativo o profesional de oficio que su trabajo se vea afectado por modificaciones en las condiciones tecnológicas, la empresa, a su cargo, les formará de acuerdo con las exigencias de las mismas.

Cuando un puesto de trabajo técnico-administrativo o de profesional de oficio sea declarado a extinguir, al personal que lo ocupa se le facilitará la formación necesaria que requiera el nuevo puesto de trabajo, a cargo de la empresa.

Por los entes de formación se informará documentalmente a la Junta Calificadora de los cursos de formación que se programen.

Artículo 74.

Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la compañía, se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a nuevas tecnologías, a cargo de la empresa y en horario laboral. Las necesidades de formación derivadas de la presentación a concursos de promoción serán cubiertos fuera de la jornada laboral.

Artículo 75.

La Comisión de Formación, integrada por representantes de los Sindicatos y de la empresa, establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos al ingreso en la Escuela.

CAPÍTULO VII

Condiciones económicas

Artículo 76.

Los valores de todos los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago legalmente sea a cargo del trabajador.

Cada una de las categorías establecidas en el presente Convenio tendrán varios tipos de retribución, que serán designados cada uno por una letra.

La letra a) para todas las categorías es la retribución mínima y se aplicará al personal que ingrese en la empresa o ascienda de categoría durante los primeros seis meses. La letra b) se abonará al personal a partir del séptimo mes siguiente a la fecha de su ingreso en la empresa o de su ascenso de categoría profesional. La letra c) se abonará al personal a partir del decimonoveno mes siguiente a la fecha de su ingreso en la Empresa o a partir del decimotercer mes siguiente a la fecha de su ascenso. Todo lo anterior con las salvedades señaladas en el artículo 77.

En ningún caso, el ascenso a categoría superior podrá originar una disminución de la retribución por razón de la letra que se tuviera en la categoría inferior.

Artículo 77.

Los trabajadores de la categoría de especialistas promocionarán a la categoría superior en las condiciones y plazos siguientes, contados a partir de la fecha de su ingreso, siempre que sus contratos temporales no sean extinguidos a su vencimiento.

Durante los seis primeros meses serán Especialistas letra a).

Desde el séptimo hasta el decimotercero mes serán Especialistas letra b).

Desde el decimonoveno hasta el vigésimo mes serán Especialistas letra c).

Desde el vigésimo quinto hasta el cuarenta y ocho mes serán oficiales de tercera letra b).

A partir del cuarenta y nueve mes serán oficiales de tercera letra c).

Artículo 78.

Los sueldos brutos establecidos para las diversas categorías son los que se indican a continuación, en valor mensual:

Sueldos año 2000

Categoría	Nivel	Pesetas	Euros
Especialista.	A	117.267	704,79
	B	123.227	740,61
	C	129.203	776,53
Oficiales de tercera y resto de tercera categoría.	A	144.973	871,31
	B	152.004	913,56
	C	159.140	956,45
	D	166.461	1.000,45
Segunda categoría.	A	152.004	913,56
	B	159.140	956,45
	C	166.461	1.000,45
	D	173.903	1.045,17
Primera categoría.	A	166.461	1.000,45
	B	173.902	1.045,17
	C	181.675	1.091,89
	D	189.873	1.141,16
Encargados, asimilados y oficial de primera especial.	A	181.675	1.091,89
	B	189.873	1.141,16
	C	197.547	1.187,28
	D	206.664	1.242,08
Jefes de segunda.	A	197.547	1.187,28
	B	206.664	1.242,08
	C	218.571	1.313,64
	D	230.439	1.384,97
Jefes de primera.	A	218.571	1.313,64
	B	230.439	1.384,97
	C	243.207	1.461,70
	D	255.850	1.537,69

Las retribuciones establecidas corresponden a la prestación real de servicios y de presencia definida en los artículos 5, 6 y 8. Las jornadas inferiores a ellas originarán las proporcionales reducciones retributivas.

Artículo 79.

El Oficial Técnico Mantenedor tendrá asignado un nivel salarial equivalente al de Jefe de segunda letra c).

Artículo 80.

Los auxiliares administrativos que acrediten cinco años o más de antigüedad en la categoría percibirán el salario correspondiente a la letra b) de la segunda categoría. Las primas serán las que correspondan a su puesto de trabajo.

La empresa continuará desarrollando por medio de sus servicios de formación profesional cursos de formación, de acuerdo con las aptitudes de cada uno de los trabajadores que se hallen en dicha situación para facilitarles la promoción a la segunda categoría laboral y posibilidad de otros ascensos en la especialidad que sea clasificado cada uno de los interesados.

Artículo 81.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias en marzo, julio, septiembre y Navidad, respectivamente, en la cuantía de una mensualidad del sueldo fijado en el artículo 78, vigente en el momento de su vencimiento. Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado. Las de julio y Navidad se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales y la de marzo y septiembre por períodos anuales.

Artículo 82.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad serán abonadas a los trabajadores durante el tiempo de permanencia en el servicio militar obligatorio, o prestación social sustitutoria.

Artículo 83.

Se mantiene el sistema de trienios para todo el personal al que las normas vigentes reconocen el derecho de percibir la antigüedad.

El número de trienios será de diez como máximo.

Artículo 84.

La cuantía de los trienios será la siguiente:

Trienios	Mensual		Anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
1	1.624	9,76	25.984	156,17
2	2.166	13,02	34.656	208,29
3	2.688	16,16	43.008	258,48
4	2.688	16,16	43.008	258,48
5	3.236	19,45	51.776	311,18
6	3.236	19,45	51.776	311,18
7	3.764	22,62	60.224	361,95
8	3.764	22,62	60.224	361,95
9	3.764	22,62	60.224	361,95
10	3.764	22,62	60.224	361,95
<i>Acumulada</i>				
1	1.624	9,76	25.984	156,17
2	3.790	22,78	60.640	364,45
3	6.478	38,93	103.648	622,94
4	9.166	55,09	146.656	881,42
5	12.402	74,54	198.432	1.192,60
6	15.638	93,99	250.208	1.503,78
7	19.402	116,61	310.432	1.865,73
8	23.166	139,23	370.656	2.227,69
9	26.930	161,85	430.880	2.589,64
10	30.694	184,47	491.104	2.951,59

Su pago se hará en doce meses naturales y en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio, septiembre y Navidad.

Artículo 85.

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios a la empresa hasta un máximo de diez.

Se computará para todo el personal la antigüedad desde la fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 86.

Los trienios que se cumplan en los días comprendidos entre el 1 y el 15 se devengarán y harán efectivos a partir del 1 del propio mes. Los que se cumplan entre el 16 y fin de mes tendrán efectos a partir del 1 del mes siguiente.

Artículo 87.

Valor «K»: De conformidad con lo previsto en la derogada Ordenanza Laboral, la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos

queda comprendida en la valoración de puestos de trabajo, tomándose únicamente para ello en consideración los factores de esfuerzo y condiciones ambientales.

El valor «K» sustituye al sistema de eventuales pluses que pudieran corresponder por los conceptos de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad.

Dicha valoración del puesto por las exigencias de esfuerzo y condiciones se expresa a través del denominado valor «K», que consiste en una tarifa pesetas/hora con valores diferentes para los distintos grupos que se expresan a continuación:

Grupo de puestos de trabajo	«K» (pesetas/hora)	«K» (euros/hora)
I	0	0
II	11,91	0,07
IV	23,52	0,14
III	32,20	0,19

Los trabajos que correspondan a estos grupos son los determinados por la jurisdicción social, servicios técnicos de la empresa y Comisiones de Calificación de Puestos de Trabajo. Los servicios técnicos de los distintos centros de trabajo mantendrán al día la relación base de los trabajos que se incluyen en cada uno de los grupos II, III y IV e informarán a la representación de los trabajadores.

Los trabajos no incluidos en la relación base citada constituyen el grupo de puestos I.

El valor «K» se abonará por horas trabajadas en las que concurren las exigencias que hayan decidido la inclusión de los trabajos en el grupo de valor «K» correspondiente.

Los valores «K» absorberán y compensarán la eventual bonificación que pudiera corresponder en concepto de toxicidad, peligrosidad o excepcional penosidad a los relativos puestos de trabajo.

Artículo 88.

La cuantía del plus de puntualidad y asistencia para todas las categorías profesionales será de 172,68 pesetas (1,04 euros) por cada día laborable de puntual entrada al trabajo.

No se devengará cuando la prestación efectiva del trabajo, por cualquier causa, sea inferior al 50 por 100.

Artículo 89.

Se incurre en falta de puntualidad cuando se entra al trabajo después de la hora señalada, cualquiera que sea el retraso.

Artículo 90.

Las faltas injustificadas de puntualidad motivarán la pérdida del plus correspondiente al número de días que se establece en la siguiente escala:

Primera falta	Segunda falta	Tercera falta
Tres días	Seis días	Ocho días

Artículo 91.

La cuarta falta de puntualidad injustificada en el período de treinta días dará lugar a la pérdida del plus de la totalidad del mes, sin perjuicio del efecto disciplinario correspondiente.

Los retrasos de hasta cinco minutos no surtirán efectos sancionadores. No obstante, no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día.

Artículo 92.

El cómputo de las faltas de puntualidad a efectos de aplicación del artículo 90 será por períodos de meses naturales, contados desde el día primero al último de cada mes.

Artículo 93.

Las justificaciones sólo serán reconocidas en casos excepcionales, y las que sean aceptadas no darán derecho a la percepción del plus de puntualidad del día, el cual tampoco se percibirá en los casos en que por permiso u otras causas la entrada al trabajo no se efectúe según el horario vigente.

Artículo 94.

Sin perjuicio de aplicar las detracciones pactadas en los artículos anteriores, los retrasos en que incurra el personal darán lugar a la deducción de las retribuciones que corresponda.

Artículo 95.

Los permisos de empleados y subalternos que excedan de media jornada no serán retribuidos más que en los casos en que la derogada Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica así lo determine. Para que estos permisos sean retribuidos será condición indispensable que hayan sido autorizados previamente.

Artículo 96. *Plus de distancia y transporte.*

Los aumentos retributivos pactados absorben y compensan los pluses de distancia y transporte.

Artículo 97. *Complemento plus familiar.*

La bonificación del punto queda cifrada en 369,66 pesetas punto y mes (2,22 euros punto y mes).

Artículo 98. *Jefes de equipo.*

Los trabajadores, en función de Jefes de equipo, percibirán un plus horario, dependiente de su categoría, con arreglo a la siguiente escala:

	Pesetas hora	Euros hora
Primera categoría	21,64	0,13
Segunda categoría	18,33	0,11
Tercera categoría	15,54	0,09

Los Jefes de equipo que hayan desempeñado sus funciones durante un período consecutivo de un año o durante tres años en períodos alternos y cesen en su cometido conservarán el derecho a la percepción del plus hasta que se produzca el ascenso del trabajador o se modifiquen las retribuciones del mismo por aumento individual o colectivo.

Plus festivoArtículo 99. *Trabajo en festivos.*

1. El personal que por necesidades de la empresa deba trabajar en días festivos percibirá un plus por cada día festivo trabajador de la cuantía que a continuación se indica:

Plus de festivo año 2000

Categoría	Pesetas	Euros
Especialista	7.733	46,48
Oficial tercera y resto tercera categoría	9.519	57,21
Segunda categoría	9.943	59,76
Primera categoría	10.366	62,30
Encargados, asimilados y oficial de primera especial	10.788	64,84
Jefes de segunda	11.211	67,38
Jefes de primera	11.635	69,93

Este plus de festivo no se percibirá cuando las horas trabajadas en festivos superen la duración de la jornada laboral anual, salvo que en acuerdo específico se establezca otra cosa. Las cuatro semanas de vacaciones colectivas del verano no tendrán la consideración de festivos a estos efectos.

2. Cuando el cumplimiento de la jornada industrial del artículo 6 requiera mantener la actividad industrial de la empresa en sábado o en otro día festivo sustitutorio, los trabajadores afectados que presten servicios en esos días percibirán por cada uno de esos sábados o festivos sustitutorios la compensación prevista en este artículo. Estas cantidades no se incluirán en la retribución de vacaciones.

3. El personal de turnos continuados percibirá el plus número 1, multiplicado por 1,1 cuando trabaje en sábado a turno de mañana o diurno, o multiplicado por 1,2 cuando trabaje en sábado de tarde o noche o en festivo oficial.

Artículo 100.

Los mandos de talleres de producción o mantenimiento que ejerzan mando directo sobre trabajadores directos de producción principal u operarios de mantenimiento, percibirán un plus de 2.775 pesetas (16,68 euros) mensuales. Afecta este plus exclusivamente a los encargados comprendidos en el anexo 4, apartado 1, grupo B, y a los Jefes de segunda y primera comprendidos en el mismo anexo 4, apartado 2.

Artículo 101. *Trabajo nocturno.*

1. Los trabajadores que realicen el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad por las horas trabajadas en este período, en la cuantía que a continuación se indica:

Importe

Categoría	Nivel	Pesetas	Euros
Especialista.	A	190,04	1,14
	B	199,71	1,20
	C	209,42	1,26
Oficiales de tercera y resto de tercera categoría.	A	234,95	1,41
	B	246,38	1,48
	C	257,90	1,55
	D	269,77	1,62
Segunda categoría.	A	246,38	1,48
	B	257,90	1,55
	C	269,77	1,62
	D	281,84	1,69
Primera categoría.	A	269,77	1,62
	B	281,84	1,69
	C	294,42	1,77
	D	307,75	1,85
Encargados, asimilados y oficial de primera especial.	A	294,42	1,77
	B	307,75	1,85
	C	320,17	1,92
	D	334,92	2,01
Jefes de segunda.	A	320,17	1,92
	B	334,92	2,01
	C	354,24	2,13
	D	373,49	2,24
Jefes de primera.	A	354,24	2,13
	B	373,49	2,24
	C	394,17	2,37
	D	414,67	2,49

2. Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en el artículo 9 percibirán un plus de nocturnidad complementario de 8.325 pesetas (50,03 euros) mensuales, por las jornadas completas trabajadas en este período nocturno. El importe del plus se prorrateará cuando la jornada nocturna mensual sea incompleta. Este plus complementario se acumulará al previsto en el anterior número 1), y se percibirá en aquellos puestos de trabajo en que, conforme al artículo 9, estén implantados los tres turnos iguales, a partir del momento de su implantación.

Artículo 102. Plus de turno.

Los trabajadores de tres turnos iguales comprendidos en el artículo 9 tendrán derecho a un plus de turno de 1.110 pesetas. (6,67 euros) mensuales, que se percibirá solamente en los turnos de mañana y tarde en aquellos puestos de trabajo en que, estén implantados los tres turnos iguales, sin retroactividad.

Artículo 103. Revisión salarial.**A) Actualización salarial año 2000:**

Si durante el año 2000 el índice de precios al consumo constatado desde el uno de enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al 2 por 100, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio Colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del 2 por 100, sin efectos retroactivos. Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2001.

B) Revisión salarial año 2001:

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 2001, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2001 por Ley o por el Gobierno de la nación, incrementado en un 0,4 por 100.

2. Si durante el año 2001 el índice de precios al consumo constatado desde el uno de enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos. Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2002.

Artículo 104. Revisión salarial año 2002.

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 2002, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2002 por Ley o por el Gobierno de la nación, incrementado en un 0,4 por 100.

2. Si durante el año 2002 el índice de precios al consumo constatado desde el uno de enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio Colectivo para ser incrementados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos. Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión o revisiones practicadas en su caso durante el año constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 2003.

Artículo 105. Revisión salarial año 2003.

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 2003, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 2003 por Ley o por el Gobierno de la nación, incrementado en un 0,4 por 100.

2. Si durante el año 2003 el índice de precios al consumo constatado desde el uno de enero de dicho año por el Instituto Nacional de Estadística experimentara en alguno de sus meses un aumento real acumulado superior al inicialmente previsto, se revisarán con efectos a partir de ese mes concreto los conceptos retributivos del Convenio Colectivo para ser incre-

mentados en lo que el IPC real constatado exceda del inicialmente previsto, sin efectos retroactivos. Si en los meses sucesivos el IPC experimentara nuevos incrementos, el nuevo incremento se aplicará desde el mes en que se produzca, siempre que el incremento anual acumulado sea superior a la última revisión efectuada.

Artículo 106. Pago mensual.

Todas las percepciones que los trabajadores devenguen les serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que los mismos tengan indicada.

Artículo 107. Simplificación del sistema retributivo.

Las representaciones de ambas partes reconocen la conveniencia de agrupar, bajo los conceptos de salario base y prima de producción, la gran variedad de conceptos retributivos hoy existentes. Con dicha finalidad, se efectuarán los estudios precisos para que se reúnan y engloben bajo los indicados conceptos todas aquellas partidas retributivas cuya existencia separada no venga impuesta expresamente por la Ley.

CAPÍTULO VIII**Productividad, prima y premios de producción****Artículo 108. Productividad global.**

Para contribuir a la mejora de la productividad de la empresa, mediante el estudio y discusión de los factores determinantes de la productividad y de los elementos que intervienen en la misma, se constituirá una comisión general de productividad, que asumirá los siguientes cometidos:

Seguimiento de los objetivos de productividad global, tanto en el proceso productivo como en el de apoyo.

Estudio de aplicaciones de nuevas tecnologías, organizaciones de trabajo, distribución de este, etc., procurando conjugar el coste económico-social con las necesidades productivas.

Aprovechamiento de los recursos humanos a todos los niveles.

Estudio de los ciclos y cargas de trabajo, así como su distribución. Conjugación productividad-calidad.

Alternativas de los apoyos de la producción a fin de mejorar la eficiencia.

Estudio de la falta de eficiencia tanto proveniente de los paros técnicos como de los rechazos.

Estudio de los materiales y obra en curso.

Estudio de sistemas de medición de tiempos e incentivos.

Asesoramiento y participación.

La misma Comisión general desarrollará el contenido de cada uno de los expuestos cometidos, fijando su alcance, los plazos de ejecución y las condiciones de su aplicación, debiendo sus actuaciones ser coordinadas con las Comisiones de productividad de cada centro.

Artículo 109.

La determinación de tiempos por cronometraje, tablas y estimaciones empleadas por los Servicios Técnicos de la empresa será compatible con la determinación de los tiempos por sistemas MTM en sus distintas variantes, una vez realizado lo que se especifica en el artículo 111, pudiendo los Servicios Técnicos optar por el método que en cada caso convenga.

Para la definición de los tiempos tipo y determinación de sus períodos de vigencia, se estará a lo establecido en el anexo 2 del presente Convenio. Las expresiones «tiempo tipo» y «tiempo standard» empleadas en el texto de este Convenio son de significación equivalente.

Artículo 110.

El nivel de actividad exigible en la determinación de los tiempos por cronometraje, tablas y estimaciones será el considerado como actividad óptima según las definiciones que figuran en el anexo 2.

Artículo 111.

Se efectuarán pruebas piloto, en las elaboraciones y procesos de trabajo que se acuerden en la Comisión de Productividad de cada centro, con-

sistentes en la aplicación de las reglas de determinación de tiempos por sistemas MTM, a los actuales procesos y métodos de trabajo, sin cambiarlos, con las extrapolaciones y acomodaciones de tiempos unitarios de las tablas que convengan, cuando los procesos actuales difieran de los que prevén los sistemas MTM.

Con los resultados de las pruebas piloto, se fijará el nivel de actividad exigible en la aplicación de sistemas MTM, sobre la base de que con su aplicación se puedan determinar los tiempos con el nivel de actividad contenido en los tiempos que están en vigor en la actualidad, sin que se produzca aumento de la actividad, y que son el resultado de la aplicación de cronometraje, tablas y estimaciones.

Artículo 112.

Concluidas las pruebas piloto, en el marco de la Comisión General de Productividad a que se refiere el artículo 108, se establecerá y acordará el nivel de actividad exigible cuando se apliquen sistemas MTM, que se podrán utilizar en todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 113.

Cuando se disponga del factor de nivel de actividad a aplicar con sistemas MTM, determinado según lo expuesto en el artículo 112, en las determinaciones de tiempos tipo que se realicen a partir de aquel momento se aplicará el nivel de actividad exigible que se especifica para cada caso en la tabla que se detalla en el artículo 115.

Artículo 114.

En los supuestos del artículo anterior no se modificarán los tiempos tipo que estén en vigor.

Artículo 115.

Tabla de nivel de actividades:

	Escala de actividades de referencia	Nivel de actividad exigible
Tiempo tipo determinado por:		
Cronometraje, tablas y estimación.	100. Actividad óptima Seat. 75. Actividad mínima.	96. Determinada según artículo 112.
Sistemas MTM.	100. Actividad de los tiempos como resultado de la aplicación de las tablas internacionales MTM.	

Artículo 116. *Filmación.*

Para la descripción de los métodos que se utilizan en los talleres para la ejecución de las tareas correspondientes a los puestos de trabajo, los Servicios Técnicos de la empresa pueden utilizar los procedimientos usuales en la técnica de este sistema aludidos en el fallo de la sentencia número 158 de la Audiencia Nacional de 23 de octubre de 1990, procedimiento número 40/90.

Artículo 117.

Los tiempos tipo determinados por los Servicios Técnicos de la empresa para las diferentes operaciones, cuando incidan en la duración del ciclo operativo, podrán ser revisados por alguna de las causas siguientes:

- Cambio en las herramientas de trabajo, máquinas o equipos empleados.
- Cambio en los materiales.
- Cambio en los métodos o procedimientos de trabajo.
- Modificación de los planos o especificaciones técnicas de la operación.
- Cambio en el número de trabajadores.
- Cambio en las condiciones de trabajo que afectan a las operaciones en cuestión, incluidas las modificaciones en la distribución en planta o en la localización de los materiales, maquinaria o equipo.

Artículo 118.

Los tiempos revisados tendrán, durante tres meses, carácter experimental sin perjuicio de su inmediata aplicación.

Artículo 119.

En lo que se refiere a valores del factor de mayoración por el concepto de fatiga, se aplicará la tabla que se especifica en el anexo 3 del presente Convenio, resolviendo los Servicios Técnicos de la empresa los eventuales casos de interpretación e interpolación que se puedan presentar. Las discrepancias respecto a la resolución de los Servicios Técnicos se someterán a la intervención de la comisión de productividad.

Artículo 120.

Los obreros a turno cuya actividad se fija por las fichas de operación en que se descompone el proceso productivo se sujetarán a un sistema de descanso mediante pausas colectivas por acumulación del tiempo tipo correspondiente a los factores de mayoración por necesidades personales y por fatiga, excepto en los puestos de trabajo en que están definidos factores de mayoración superiores al medio, cabinas de color, imprimación y PVC en que la acumulación por fatiga será parcial según se especifica en el artículo 121. El descanso colectivo de estos obreros tendrá una duración de cuarenta minutos por jornada de ocho horas de trabajo efectivo, según los siguientes conceptos:

	Minutos jornada
Descanso por acumulación del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por fatiga (4,55 por 100 en valor medio para el conjunto de trabajadores cuya actividad se fija en las fichas de operación del proceso productivo	20,0
Descanso por acumulación de 4 por 100 del tiempo tipo correspondiente al factor de mayoración por necesidades personales	18,5
Descanso concedido por la empresa	1,5
Total	40,0

Este descanso será distribuido en tres períodos, dos de diez minutos y un tercero de veinte minutos.

El resto del personal turnante de talleres, que no sea de turnos continuados, disfrutará de una única pausa colectiva de veinte minutos de duración por jornada de ocho horas de trabajo efectivo.

Los obreros a turno de noche cuya actividad se fija por la ficha de operación en que se descompone el proceso productivo, tendrán una pausa adicional de diez minutos sobre los cuarenta minutos de pausa que se han especificado. La Dirección decidirá que esta pausa adicional de diez minutos se efectúe colectivamente o bien que se sujete a lo que se especifica en el artículo 138 (relevos y desplazamientos de pausas), sin tener derecho a la compensación económica.

Artículo 121.

En los puestos de trabajo, donde en la actualidad existan relevos por acumulación de una parte del porcentaje de fatiga concedido, y en tanto no se modifiquen las condiciones de trabajo que los han motivado, estos se mantendrán, experimentando la reducción que se deduce de la existencia de pausa colectiva de veinte minutos por acumulación de mayoración por fatiga.

Artículo 122.

El trabajo de producción principal y otros para los que los Servicios Técnicos de la empresa establezcan tiempos estándar, se realizarán con control a rendimiento medido individual o colectivo según determinen los Servicios Técnicos de la empresa en atención a la mejor productividad y organización del trabajo, con previa información a los Comités de empresa.

Artículo 123.

Sin perjuicio de lo expuesto en el artículo anterior, se conviene que los trabajadores con control a rendimiento medido realizarán una producción pactada que se identifica como la correspondiente a un valor de rendimiento igual a 100.

Artículo 124.

Para facilitar el cumplimiento de lo indicado en el artículo 122, los Servicios Técnicos de la empresa calcularán las «cargas de trabajo» a rendimiento 100 y determinarán las necesidades de mano de obra para cada trabajo con una previsión de rendimiento 100.

Artículo 125.

En el supuesto de que un trabajador o un grupo de trabajadores con el control de rendimiento medido no alcancen el rendimiento pactado, se aplicarán detracciones sobre percepciones por el concepto de prima, según se especifica en el artículo 132.

Primas directas y premios de producción

SECCIÓN 1.^a PRIMAS DIRECTAS DE PRODUCCIÓN PRINCIPAL

Artículo 126.

Las primas de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puestos de trabajo se tomarán como base unas cantidades iguales para cada mes e independientes por lo tanto del número de días laborables del calendario Seat, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el anexo 4.

Artículo 127.

Las cantidades tipo indicadas en el artículo anterior están condicionadas a que se obtengan los rendimientos fijos pactados en el artículo 123.

Artículo 128.

Se establecen dos únicos grupos de prima directa de producción principal:

a) Líneas mecanizadas: A efectos se entiende por «línea mecanizada» la instalación que cumpla las siguientes condiciones en su totalidad:

Línea de trabajo a tracción mecánica con velocidad no modificable por el operario.

Imposibilidad de crear por el trabajador pulmones intermedios.

Rigidez en la secuencia de las operaciones.

Paros técnicos inferiores al 5 por 100.

Tiempo del paso inferior a quince minutos.

Actividad predominantemente manual.

Rendimiento medido y carga de trabajo determinada de carácter continuo y repetitivo cuya frecuencia ocasiona apreciable vinculación.

Prensas grandes y las prensas de la Sección Prensas Medianas y Automáticas que a continuación se detallan:

Prensas Arisa de 160 toneladas métricas y de 45 a 120 toneladas métricas.

Prensas Hesa de 250 toneladas métricas.

Prensas Usi de 800 y 900 toneladas métricas.

Prensas Blanch de 320 toneladas métricas y 300 toneladas métricas.

b) Resto de producción principal y sus coligados: Coligados a la producción principal del apartado a).

Estos dos grupos a) y b) se corresponden con los A) y B) previstos en el anexo 4 para las primas directas.

La cuantía de la prima correspondiente a estos grupos se determinará por aplicación de las fórmulas previstas en los artículos 130, 131 y 132.

Artículo 129.

A efectos del artículo anterior, son coligados a la producción principal los trabajadores siguientes:

Preparadores de máquinas y soldadoras y mecánicos montadores.

Montadores de matrices.

Resto de mano de obra directa no incentivada.

Asistencia en línea en plantas de prensas.

Reparadores de maquinaria fija y otros medios de producción.

Carretilleros, suministradores, gruistas y capataces vinculados directamente a la producción principal.

Verificadores de fabricación, hasta la categoría de encargado o asistente, incluido.

Encargados de producción principal.

Artículo 130. *Determinación de la prima.*

A partir de las cantidades tipo, el valor de la prima a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma, en el supuesto de que se hayan obtenido los rendimientos pactados en el artículo 123.

$$\text{Prima} = \frac{\text{Cantidad tipo}}{\text{Horas calendario} + \text{horas vacaciones}} \times \left(\text{Horas a rendimiento} + \text{horas de bonificación} \right)$$

El segundo sumando del paréntesis comprende las horas por los siguientes conceptos a nivel individual:

Adaptación de personal y variaciones del programa de producción. Trabajos eventuales y rechazos, ambos a jornal.

El 4 por 100 de inactividades sobre la presencia. Este porcentaje alcanzará para prensas grandes el 13 por 100.

Vacaciones.

Puesta en marcha de nuevos modelos.

Revisión médica obligatoria.

Solape turnos.

Artículo 131. *Prima de coligamiento.*

Para cada categoría de trabajo las primas de coligamiento se obtendrán, a nivel individual, multiplicando la prima tipo hora del mes, que es igual a la relación «cantidad tipo/(horas calendario + horas vacaciones)», por la expresión:

$$\frac{\text{Horas a rendimiento} + \text{horas bonificación}}{\text{Horas presencia} + \text{horas vacaciones}} \times (\text{Horas presencia} + \text{horas vacaciones})$$

Los valores de la fracción son los globales del grupo base del coligamiento, y el paréntesis multiplicador incluye los valores propios del trabajador coligado.

Artículo 132. *Rendimiento inferior al pactado.*

En caso de que alguna unidad a rendimiento colectivo o individual no alcanzase el rendimiento pactado, la cantidad tipo, para su utilización en las fórmulas de los artículos 130 y 131 se multiplicará por cada punto inferior a dicho rendimiento, por los siguientes factores:

Puntos rendimiento alcanzado menos puntos rendimiento pactado	Factor
-1	0,93
-2	0,86
-3	0,79
-4	0,72
-5	0,65
-6	0,58
-7	0,51
-8	0,44
-9	0,37
-10	0,30
-11	0,24
-12	0,18
-13	0,12
-14	0,06
-15 y siguientes	0,00

SECCIÓN 2.^a PRIMAS DIRECTAS PARA OTRO PERSONAL CON CONTROL A RENDIMIENTO MEDIDO

Artículo 133.

La prima de producción para otro personal con control a rendimiento medido se calculará en la forma y cuantía prevista para los trabajadores del grupo b) del artículo 128.

SECCIÓN 3.^a PREMIOS DE PRODUCCIÓN PARA EL PERSONAL INDIRECTO

Artículo 134.

Los premios de producción estarán en relación con la categoría señalada al puesto de trabajo conforme a las normas de valoración de puestos establecidas en el Convenio Colectivo, y no guardarán relación con la categoría profesional del trabajador que ocupe el puesto.

Para calcular la prima correspondiente a cada categoría de puesto de trabajo se tomarán como base unas cantidades tipo iguales cada mes e independientes por ello del número de días laborables del calendario Seat, tanto si éste es de carácter colectivo como individual. Estas cantidades vienen fijadas en el anexo 4.

La cuantía del premio de producción se determinará conforme a lo previsto en los artículos 135 y 136.

Artículo 135. *Eficiencia relativa.*

La eficiencia relativa se calculará por aplicación de la siguiente fórmula:

$$Er = \frac{\text{Horas producidas por la mano de obra directa}}{q \times \text{Horas presencia MOD} - (\text{Horas adaptación MOD} + \text{horas presencia personal indirecto})}$$

El valor «q» será 0,39.

El valor de esta eficiencia no será inferior a 0,95 ni superior a 1,1.

Artículo 136. *Determinación del premio individual de producción.*

La cuantía del premio de producción a nivel individual se obtendrá mensualmente de la siguiente forma:

$$\text{Premio} = \frac{\text{Cantidad tipo} \times \text{eficiencia relativa}}{\text{Horas calendario} + \text{horas vacaciones}} \times \frac{(\text{Horas trabajo reales} + \text{horas vacaciones})}{\text{vacaciones}}$$

Artículo 137.

En el caso de que la mayoría de los trabajadores de una sección sobrepasen los porcentajes de inactividad que se especifican en el artículo 130, las comisiones de productividad entenderán en el asunto, con el fin de profundizar en las causas que las han determinado y proponer soluciones.

CAPÍTULO IX

Artículo 138. *Relevo y desplazamiento de pausas.*

1. Los Servicios Técnicos de la empresa pueden planificar un sistema de relevos de las pausas de forma que determinadas máquinas, instalaciones y otros medios de producción estén en funcionamiento durante una parte o durante la totalidad de los cuarenta minutos de pausa.

2. Los Servicios Técnicos de la empresa también podrán disponer que una parte del personal afectado por las pausas regladas desplace el horario de sus pausas con respecto al que esté oficialmente establecido para la generalidad de los trabajadores, con objeto de realizar tareas en línea, instalaciones y puestos de trabajo, que se puedan efectuar con los medios de producción en reposo.

3. El personal que deba trabajar durante las pausas regladas tendrá las pausas en otro momento y tendrá derecho al plus de «desplazamiento de bocadillo» por cada uno de los períodos de veinte minutos que desplace, siendo su importe de 207 pesetas/día (1,24 euros/día).

4. En los desplazamientos de los períodos de bocadillo, el límite máximo será de más menos una hora con respecto al inicio y final del tiempo reglado para la generalidad del personal.

5. Se acuerda que con carácter de límite máximo, el personal afectado por los puntos anteriores será el siguiente:

4 por 100 del total de la plantilla de cada una de las plantas tecnológicas de los distintos centros, salvo acuerdos de las Comisiones de Productividad de cada uno de los centros en otro sentido.

6. La aplicación de relevos supone generación de empleo.

7. En el personal afectado como límite máximo no se incluye el personal que deba desplazar su pausa por aplicación de un sistema de relevos según se especifica en el artículo 120 para el turno de noche.

8. En cada Centro de Trabajo la Comisión de Productividad estudiará el que, cuando por avería una línea, instalación o medio de trabajo no pueda estar en producción durante un período de hasta treinta minutos anterior al período de tiempo reglado por las distintas causas (excepto la de «bocadillo»), se pueda utilizar el período de inactividad productiva para que el personal afectado por inactividad desplace su pausa, generando el derecho al plus de «desplazamiento de bocadillo» del punto 3.). La pausa se iniciará cuando el mando notifique a los trabajadores que realmente se inicia la pausa, es decir, no desde el inicio de la avería.

CAPÍTULO X

Instituciones sociales

Artículo 139. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

La prestación económica por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente «in itinere» será del 100 por 100 de los sueldos fijados en el artículo 78 del Convenio Colectivo.

Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo que no sea «in itinere», las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la Empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al de inicio de la incapacidad temporal. De la complementación prevista en este artículo quedan excluidas las retribuciones señaladas en el artículo 99 y en los anexos números 9 y 11.

Artículo 140.

En todo caso, el primer día de enfermedad será descontado a todos los efectos.

Artículo 141.

Las bajas por enfermedad deberán entregarse en los Servicios Médicos de la empresa o en las Secciones de Personal, en su caso, dentro de las primeras veinticuatro horas desde que fueron extendidas. En caso de imposibilidad, serán cursadas por correo dentro de dicho plazo. Ello no eximirá de la obligación de avisar telefónicamente a la empresa en las primeras horas del motivo de la ausencia.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias por enfermedad se percibirán únicamente previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas: Reposo, permanencia en domicilio, curas, tratamiento, control, etc.

Artículo 142.

Las prestaciones de la caja de compensación se pagarán a partir de cuarenta y un días de enfermedad, fijándose el importe de aquéllas mensualmente por la Comisión Supervisora según disponibilidades económicas e índices de absentismo. Se revisará, asimismo, el pago de prestaciones al personal en situación de invalidez provisional.

Artículo 143. *Seguro de accidentes.*

Se concertará un seguro de accidentes complementario en favor de aquellos trabajadores cuya función encomendada consista en la comprobación o verificación del funcionamiento de un vehículo de la empresa

mediante la conducción del mismo por vías públicas. El alcance y condiciones de dicho seguro serán los fijados en la póliza que tiene concertada la empresa en la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, la cual se mantendrá en sus mismos términos de cobertura mientras por acuerdo entre la representación social y empresarial no se modifique.

Artículo 144. *Seguro de vida.*

Será asegurado todo el personal al servicio activo de la empresa. A estos efectos, en la situación de invalidez provisional se extingue el servicio activo y cesa el derecho al percibo del capital asegurado cuando hayan transcurrido setenta y dos meses contados a partir de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea la fecha de efectos de la invalidez declarada.

El seguro colectivo de vida cubre para los asegurados, como trabajadores al servicio activo de Seat y en tanto la póliza se mantenga en vigor, las siguiente garantías:

a) En caso de muerte del trabajador, el pago a los beneficiarios de un capital igual al que se consigna en la tabla que figura en el anexo 1 del presente Convenio, según la categoría y nivel retributivo que tuviera reconocidos el trabajador en la fecha de su pase a situación de invalidez provisional, o en la fecha de su fallecimiento si éste fuese anterior a aquella situación, y por el importe vigente en la correspondiente de dichas fechas.

b) En caso de muerte por accidente, pago de otro capital igual al estipulado en el apartado a), si la muerte sobreviene a causa de accidente sufrido por el asegurado.

c) En caso de incapacidad permanente absoluta para el trabajo, el pago anticipado del capital que se fija en el apartado a), por el importe vigente en la fecha de efectos de la incapacidad permanente si éstos se producen durante el período de incapacidad temporal, o por el importe vigente en la fecha de iniciación de la invalidez provisional si los efectos se producen después de iniciada la invalidez provisional. Percibirán este capital solamente los asegurados con incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo remunerado.

La contratación y el pago de la prima de este seguro correrá a cargo de la empresa.

Artículo 145.

En los años 2001, 2002 y 2003 los capitales asegurados del seguro de vida que figuran en la tabla del anexo 1 se incrementarán en la cuantía prevista respectivamente en el apartado B.1 del artículo 103, en el apartado número 1 del artículo 104 y en el apartado número 1 del artículo 105, sin ulteriores revisiones.

Artículo 146.

Todo trabajador, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, causará baja obligatoria y definitiva en el seguro colectivo de vida, sin derecho al percibo de capital alguno.

Artículo 147.

Se constituirá una comisión mixta sobre seguro de vida, a través de la cual la representación de los trabajadores participará en la gestión del mismo.

Artículo 148. *Viviendas.*

El personal podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada a habitación familiar habitual del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad. Una Comisión Mixta Paritaria representativa de las partes regulará por acuerdo las condiciones y cuantía de los créditos.

La cuantía de cada uno de estos créditos será de hasta 500.000 pesetas (3.005,06 euros). La suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no podrá exceder de 105.000.000 pesetas (631.062,71 euros) en cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los Centros de trabajo de la sociedad y de las empresas de Gearbox del Prat y Vaesa mientras sigan adheridas al Convenio, proporcionalmente a sus plantillas. En el segundo y tercer año de vigencia del Convenio, el tipo

de interés podrá ser incrementado en la proporción en que eventualmente se incrementen los tipos generales de interés o las repercusiones fiscales.

La concesión de estos créditos en lo no previsto en el párrafo anterior está sujeta a las condiciones y formalidades previstas en los dos acuerdos de 3 de julio de 1987 y en el acuerdo de 2 de septiembre de 1987, así como en sus anexos.

Artículo 149. *Comedores.*

En los centros de trabajo donde existan comedores subvencionados, las aportaciones del personal por comida se adecuarán en función de los aumentos salariales pactados en el presente Convenio, y se revisarán en función de los incrementos posteriores.

Artículo 150. *Disminuidos físicos.*

La empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a los trabajadores declarados inválidos parciales o totales para su profesión habitual por los Órganos Técnicos correspondientes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

En cada centro se constituirá una comisión mixta con el primordial fin de realizar un catálogo de puestos que puedan ser ocupados por personal disminuido. Los puestos así señalados quedarán reservados para este personal y excluidos de toda eventual rotación o traslado.

No se considerarán disminuidos más trabajadores que los expresamente declarados como tales por los Órganos Técnicos oficiales correspondientes. No obstante, la comisión, por unanimidad, podrá extender esta consideración a los casos excepcionales que, rechazados por las Comisiones Técnicas, se estime que no pueden ocupar un puesto normal de trabajo (por ejemplo: Enfermos mentales y nerviosos).

Se mantendrá un sistema permanente de seguimiento y control de estos trabajadores.

No obstante y cuando, a juicio de la Comisión de Trabajos Protegidos, existan dificultades manifiestas de adjudicación de puestos de trabajo de acuerdo a su perfil, el trabajador, previa orientación de la mencionada Comisión, podrá, acogerse a la indemnización de 4.800.000 pesetas (28.848,58 euros), si tiene cincuenta y cinco o más años de edad. Si no tiene cumplidos los 55 años a esa indemnización se añadirían 20.000 pesetas (120,20 euros) por cada mes natural completo que le falte para cumplir 55 años de edad, con un tope de sesenta meses.

Artículo 151. *Fondo social.*

La empresa aportará anualmente al Fondo Social de los trabajadores de Seat la cantidad bruta de 103.902.616 pesetas (624.467,30 euros) invariable en los cuatro años de vigencia del Convenio. Esta cantidad será repartida entre todos los centros de trabajo de la sociedad, y de las empresas Gearbox del Prat y Vaesa mientras sigan adheridas al Convenio, proporcionalmente a sus plantillas, y se pondrá a disposición de los Comités de empresa en plazos trimestrales.

El Fondo Social será administrado por los Comités de empresa de acuerdo con la normativa ya existente en cada centro, y se destinará a prestaciones económicas extraordinarias derivadas de larga enfermedad o disminución funcional física y psíquica, subnormalidad, etc.

Artículo 152. *Ayuda escolar.*

La ayuda escolar a percibir durante el período de septiembre a junio, ambos inclusive, queda establecida en las siguientes cantidades:

Niños de cuatro a cinco años: 841 pesetas/mes (5,05 euros/mes).
Niños de seis a nueve años: 1.231 pesetas/mes (7,40 euros/mes).
Niños de diez a catorce años: 1.398 pesetas/mes (8,40 euros/mes).

Dicha ayuda escolar:

a) Se abonará por cursos completos durante diez meses, cuyo inicio se tiene establecido en 1 de octubre, aunque se abonará también el mes de septiembre.

b) El derecho a su percepción empezará para los niños que cumplan los cuatro años antes del 1 de octubre.

c) Permanecerán cobrando la ayuda escolar todos los niños hasta la edad de catorce años, inclusive los de quince años, si éstos los cumplen una vez iniciado el curso escolar.

Artículo 153. Venta de coches a empleados.

La empresa informará a los Comités sobre las condiciones vigentes en cada momento para la venta de coches a empleados, y muy en especial en lo que se refiere a las campañas especiales de promoción, ventas especiales y adjudicación de coches depreciados.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá la vigencia y eficacia de las condiciones de venta de coches a empleados convenidas en los acuerdos de 14 de noviembre de 1998.

En el plazo de un mes a partir de la firma de este Convenio una Comisión discutirá la posibilidad de modificar dichas condiciones y de implantar un sistema de «leasing».

CAPÍTULO XI**Secciones sindicales****Artículo 154.**

La empresa Seat reconoce las Secciones sindicales de las Centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus centros de trabajo.

A sus efectos se entenderán suficientemente implantadas en cada centro de trabajo aquellas Centrales sindicales que cuenten en los mismos con un número de trabajadores afiliados y cotizantes igual o superior al 10 por 100 de la plantilla, y gozarán de las garantías que se contemplan en este capítulo. Cada Central sindical acreditará de modo fehaciente el número de sus afiliados ante la empresa, la cual podrá constatar la exactitud de la afiliación y cotización.

Artículo 155.

En aquellas plantas tecnológicas con una plantilla superior a 2.000 trabajadores o centros de trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores, se dotará a las Secciones Sindicales que superen el 10 por 100 de la afiliación en el centro de un local con los medios técnicos necesarios para realizar los cometidos sindicales.

Artículo 156.

Además de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, en cuanto al número de delegados y horas de dedicación a los cometidos sindicales de los mismos, se acuerdan las siguientes garantías complementarias:

En los centros de trabajo con plantilla superior a 1.000 trabajadores, siempre que las Centrales sindicales posean en los mismos una afiliación igual o superior al 10 por 100 de aquella, existirán dos delegados sindicales con dedicación completa a sus funciones sindicales, que serán complementados con un delegado más a plena dedicación por cada 400 afiliados que superen el referido porcentaje, sin que por este último concepto se pueda superar el número de seis delegados.

Artículo 157.

En todo caso, los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la empresa.

Artículo 158.

La Dirección de la empresa facilitará a los Delegados sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

La referida autorización será válida asimismo para poder circular por las diferentes dependencias de la empresa, sin que ello suponga un incremento de lo acordado respecto al número de horas de dedicación sindical y sin perjuicio tampoco del derecho de la empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

Artículo 159.

Se facilitará a las Secciones sindicales la información establecida en el artículo 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y gozarán, como mínimo, sus miembros de todas las garantías de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 160.

Cuando cesen en esta función sindical, los representantes tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función hayan permanecido un mínimo de dos años.

Artículo 161.

Los Delegados sindicales serán informados previamente de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato que representan, por faltas graves o muy graves.

Artículo 162.

El cobro de la cuota sindical de las Secciones reconocidas se realizará, a petición de ellas, a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de los trabajadores.

Artículo 163.

A las Secciones sindicales de las Centrales legalmente constituidas que no ostenten la cualidad de suficiente implantación en los términos recogidos en este capítulo les serán reconocidas las garantías que al efecto determine la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO XII**Salud laboral****Artículo 164.**

Las representaciones negociadoras del Convenio Colectivo reconocen:

Que es necesario progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos, así como en la mejora de las condiciones en que el trabajo se presta.

Que existen riesgos profesionales generados por la tecnología e industria modernas que no han sido previstos o no están adecuadamente regulados por nuestra legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que en la actualidad se han extendido los límites de la estricta seguridad e higiene para desarrollar el concepto más amplio de salud laboral, abarcando el estudio de todas las condiciones y circunstancias laborales que contribuyen a prevenir los riesgos, conservar la salud y reducir la incomodidad.

Que instituciones de reconocido prestigio internacional aplican técnicas científicas y eficaces que deben ser incorporadas en nuestra actividad.

Que la regulación internacional puede orientar en la adopción de medidas adecuadas, tanto en la prevención de riesgos propios de nuestra industria como en el desarrollo de la salud laboral.

Por todo lo cual, las partes manifiestan su voluntad de colaborar en el estudio de todos aquellos riesgos profesionales afectantes a las industria del automóvil y en la determinación de las técnicas aplicables más adecuadas para su prevención, con la máxima participación de los Comités de Seguridad y Salud y de las representaciones sindicales.

DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 165.**

Los Comités de Seguridad y Salud en cada centro de trabajo participarán en la redacción y aprobación de las normas técnicas de prevención de riesgos profesionales.

Artículo 166.

El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días que se impongan a trabajadores sin sanciones en vigor, quedará supeditado a que, en el plazo de seis meses, cometan otra falta grave o muy grave o dos leves.

La empresa podrá ejercer también esta facultad, a la vista de las circunstancias concurrentes, cuando se trate de otras sanciones por faltas graves o muy graves o cuando el trabajador tenga alguna sanción no can-

celada. En tales casos se podrá fijar un plazo de hasta un año a efectos de suspensión del cumplimiento de la sanción.

Sin perjuicio de la calificación de las faltas que resulte procedente, la Dirección de la empresa, atendidas las circunstancias concurrentes, podrá acordar la aplicación de una sanción de menor grado.

Artículo 167.

Se mantiene la Comisión Mixta Paritaria de Calidad en todos los centros de trabajo.

Artículo 168.

Una Comisión Mixta integrada por seis representantes de cada una de las partes intervendrá en los conflictos de interpretación y aplicación con carácter general del Convenio Colectivo. La comisión quedará constituida dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la firma del Convenio.

Ante posibles supuestos de discrepancia sobre lo pactado en este Convenio, ambas partes convienen que, previamente a que pueda producirse anomalía laboral alguna, se recurrirá a la interpretación de esta comisión para que emita su opinión sobre el asunto.

Los negociadores del Convenio Colectivo, en su deseo de fomentar y mantener las buenas relaciones entre las partes, declaran su voluntad y su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia.

Cláusula adicional primera. *Letra D.*

1. Reconocimiento del nivel retributivo letra D:

Promocionarán al nivel retributivo letra D los trabajadores que durante los años 2000 al 2003 inclusive cumplan trece años de antigüedad en la empresa (o diez años para los Oficiales de tercera), siempre que a 31 de marzo de 2000 no tengan ya reconocida la letra D.

Los trabajadores afectados por esta cláusula son los que figuran en la relación nominal que se entrega en este acto a los firmantes del Convenio Colectivo.

2. La promoción se llevará a efecto en el orden y condiciones siguientes:

1.º Se confeccionará una relación nominal de los trabajadores que en el momento de la firma del Convenio tengan reconocida la letra C de su categoría, por orden de antigüedad en la empresa; a igual antigüedad en la empresa se preferirá al de menor categoría, y a igual categoría y antigüedad, se preferirá al de mayor antigüedad en la categoría.

2.º Los trabajadores afectados que en el día de la firma del Convenio Colectivo no tengan reconocida la letra C, seguirán el proceso de adquisición de letras previsto en el art. 77 para, una vez alcanzada la letra C, incorporarse a la mencionada relación nominal a continuación de los que ya figuren en la misma, siguiendo el orden de incorporación señalado en el anterior apartado 1.º

3.º El acceso a la letra D se llevará a efecto por el orden de incorporación a la citada relación nominal, a lo largo de cuarenta y ocho meses a partir de enero del año 2000, por grupos mensuales iguales de trabajadores, con efectos del día primero del mes correspondiente.

Cláusula adicional segunda. *Sábados pendientes año 1999.*

Las jornadas adicionales trabajadas en la fábrica de Martorell en el año 1999 en ejecución del anexo de sábados adicionales del Convenio, y que todavía estén pendientes de descanso compensatorio, serán abonadas inmediatamente a cada trabajador al precio horario del anexo 8 del presente Convenio Colectivo, quedando en consecuencia totalmente saldadas y compensadas.

Cláusula adicional tercera. *Contratos temporales.*

Los contratos temporales efectuados entre el mes de noviembre de 1998 y la fecha de la firma del Convenio Colectivo a tiempo completo, es decir, excepto los contratos de estudiantes de verano y de estudiantes a tiempo parcial de fines de semana, aunque transitoriamente efectúen semana completa en algún período, pasarán a fijos a los dos años de su fecha de ingreso con carácter general, sin perjuicio de la posibilidad legal de rescisión por causas individuales aplicable a todo el personal fijo o temporal.

Cláusula adicional cuarta.

El plus de nocturnidad previsto en el número 2 del artículo 101 y el plus de turno previsto en el artículo 102 se abonarán al personal de los actuales turnos continuados del artículo 8, apartado a)

Cláusula adicional quinta.

Se respetarán en sus propios términos los acuerdos ya existentes afectantes a determinados trabajadores comprendidos en el apartado b) del artículo 128, por los cuales aquellos trabajadores cobran la prima correspondiente al grupo a) del citado artículo y los que afectan a la situación de coligamiento.

Cláusula adicional sexta.

Se crearán Comisiones para tratar los siguientes temas:

Aplicación en Seat de la normativa legal sobre salud laboral.

Conocimiento y desarrollo de aspectos de igualdad de oportunidades, no discriminación y respeto de derechos entre empleados en general y particularmente entre empleados de distinto sexo.

Revisión de las actuales condiciones de gastos de viaje.

Cláusula adicional séptima.

Las retribuciones y abonos no comprendidos en los artículos 78 y 101.1 y anexo 1 del Convenio Colectivo, correspondientes al personal de la categoría de Especialista, serán de los importes que figuran en las tablas salariales del anexo 15.

Cláusula adicional octava.

Las representaciones empresarial y social confirman la eficacia de los Acuerdos de 25 de abril, 23 de julio y 20 de septiembre de 1996, 8 de julio y 17 de noviembre de 1997 y 9 de enero de 1998 en lo referente a la contratación temporal de trabajadores, reconociendo que fue su intención que las condiciones salariales del punto 6 de los Acuerdos de 25 de abril de 1996 fueran de aplicación a todos los contratos temporales celebrados a partir de aquellos Acuerdos bajo la forma o modalidad de prácticas, aprendizaje y formación o de duración determinada, con independencia de la forma y modalidad contractual utilizadas, esto es, sin que la retribución dependiese de la modalidad contractual aplicada ni de la calificación correspondiente al contrato.

Cláusula adicional novena.

Una Comisión de Seguimiento entenderá en el caso de que las necesidades de producción y mantenimiento fueran superiores a la previstas y acordadas en este Convenio.

Cláusula adicional décima.

Otras formas de organización de turnos de trabajo para potenciar la creación de empleo. Se acuerda la creación de una comisión paritaria que estudie posibles soluciones alternativas con el objetivo de determinar posibilidades de creación de empleo, que junto a las medidas industriales pueden repercutir positivamente en la reducción del expediente de regulación de empleo.

Cláusula adicional undécima. *Corresponsabilidad en el proceso.*

Las partes negociadoras asumen el compromiso de negociar una fórmula de corresponsabilidad en el proceso. A tal fin se creará una Comisión de trabajo formada por los servicios técnicos de la empresa y la representación social.

Cláusula transitoria primera. *Jornada anual.*

1. Por razones de programa de producción, para la plantilla de la fábrica de Martorell y las dependencias necesarias para el desarrollo de la producción, así como para el departamento de Gestión del Almacén Central de Recambios, la jornada anual fijada en el artículo 5 se distribuirá en los años 2000 y 2002, en la forma siguiente:

Año	Jornada - Días
2000	221
2002	210

2. Por el adelanto de la jornada individual previsto en el apartado 1 para el año 2000, los trabajadores afectados percibirán por una sola vez y sin carácter consolidable las cantidades siguientes, según categorías, que serán abonadas en el mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo:

Categoría	Pesetas	Euros
Especialista	68.665	412,68
Oficial tercera y resto tercera categoría	77.595	466,36
Segunda categoría	79.715	479,10
Primera categoría	81.830	491,81
Encargados, asimilados y oficial de primera especial	83.940	504,49
Jefes de segunda	86.055	517,20
Jefes de primera	88.175	529,94

En dichas cantidades queda comprendido y absorbido el plus de festivo del artículo 99.

Quienes ingresen o cesen durante el año 2000 percibirán la gratificación en proporción al tiempo trabajado durante el año.

3. Llegado el año 2002, las jornadas que se trasladaron al año 2000 podrán disfrutarse en la forma prevista en el artículo 6.2, siempre que el programa de producción sea factible con la jornada reducida del año 2002 sin nuevas contrataciones.

En caso contrario, esto es, si el programa de producción del año 2002 requiriese más jornadas que las 210 previstas para dicho año, la Dirección podrá añadir las jornadas necesarias hasta alcanzar como máximo las doscientas quince jornadas anuales, avisándolo a la representación social antes de 1 de enero de 2002. En este caso el total de las jornadas añadidas se abonarán a los trabajadores afectados en una sola pagaalzada, al precio horario del anexo 8 aplicable en enero del año 2002, sin revisión posterior. La adición de estas jornadas se utilizará previamente a la aplicación de los sábados adicionales del anexo 9.

Si por causas ahora no previstas el programa de producción del año 2000 o el del año 2001 bajara hasta hacer posible el descanso total o parcial de las cinco jornadas desplazadas, se utilizarían esas jornadas para disfrute de festivos pendientes en sustitución de un ERE.

4. Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las representaciones empresarial y social podrán acordar la modificación de lo establecido en esta cláusula, en las condiciones que se fijen en el correspondiente pacto colectivo.

5. A la finalización del año 2003 caducará la presente cláusula, quedando sin efecto.

Cláusula transitoria segunda. *Calendario del año 2000.*

El calendario laboral para el tiempo que resta del año 2000 se acomodará a las siguientes pautas:

1. Se transforman en días laborales de prestación de servicios los días 12 de junio y 25 de septiembre, convirtiéndose a cambio en días festivos los días 23 de junio y 7 de diciembre.

2. Los días laborables y festivos se fijarán de manera que en todos los centros de trabajo y por todo el personal se cumpla en su totalidad la jornada laboral anual prevista para el año 2000 en el artículo 5.

Cláusula final.

Se encomienda a la representación de la Dirección de la empresa la gestión de presentación de este Convenio ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

ANEXO 1 Seguro colectivo de vida

Categoría	Nivel	Pesetas	Euros
Especialista.	A	3.385.916	20.349,77
	B	3.557.118	21.378,71
	C	3.726.243	22.395,17
Oficiales de tercera y resto de tercera categoría.	A	4.184.845	22.151,42
	B	4.383.815	26.347,26
	C	4.584.870	27.555,62
	D	4.791.636	28.798,31
Segunda categoría.	A	4.383.815	26.347,26
	B	4.584.870	27.555,62
	C	4.791.636	28.798,31
	D	5.002.005	30.062,66
Primera categoría.	A	4.791.636	28.798,31
	B	5.002.005	30.062,66
	C	5.222.037	31.385,07
	D	5.454.048	32.779,49
Encargados, asimilados y oficial de primera especial.	A	5.222.037	31.385,07
	B	5.454.048	32.779,49
	C	5.671.052	34.083,71
	D	5.929.007	35.634,05
Jefes de segunda.	A	5.671.052	34.083,71
	B	5.929.007	35.634,05
	C	6.265.857	37.658,56
	D	6.601.778	39.677,48
Jefes de primera.	A	6.265.857	37.658,56
	B	6.601.778	39.677,48
	C	6.963.176	41.849,53
	D	7.320.858	43.999,24

ANEXO 2 Tiempos tipo

Tiempos	Desde la	Hasta la	Introducción tecnología	Nuevo modelo
Estimado o preventivo.	Introducción de la fabricación de la pieza.	Fecha de la puesta en vigor del tiempo de inicio.	3 meses.	6 meses.
Inicio.	Fecha de puesta en vigor del tiempo de inicio.	Fecha de realización del estudio de tiempos.	9 meses.	12 meses.
Tipo o estándar.	Entrada en vigor del tiempo determinado.	Modificación tecnológica.	Indefinido.	Indefinido.

Definiciones

1. Tiempo estimado: Es el tiempo obtenido por apreciación en la oficina antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación que se trate. Se utilizará para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.

Cuando las primeras series de las piezas nuevas o modificadas no se realizan a jornal se utiliza también dicho tiempo para calcular el incentivo a abonar a los obreros. Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros estudios que sirvan para fijar tiempos de inicio.

2. Tiempo de inicio: Es el tiempo que se obtiene en el taller, mientras se realiza la operación con el tiempo estimado, no desglosando la operación en elementos, antes que el obrero haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operatorio y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe de estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo.

3. Tiempo tipo o estándar: Es el tiempo que se obtiene para la técnica usual de medida de tiempos de trabajo, analizando el método y descom-

poniendo la operación en elementos. No sufrirá variación posterior, salvo en los casos previstos en el Convenio Colectivo.

4. Actividad: El concepto actividad comprende, por una parte, la velocidad (resultado de la voluntad de trabajo), y, por otra, la habilidad en seguir el método previsto.

Se entiende, por tanto, que un operario trabaja a doble actividad que otro cuando realiza el mismo trabajo en la mitad de tiempo, pudiendo ser resultado esta diferencia de cualquiera de los factores citados en el párrafo anterior, o de la combinación de ellos.

5. Escala de actividades: Para poder utilizar con precisión las actividades observadas es preciso darles una expresión numérica.

A tal efecto se ha establecido una escala cuyos valores característicos, en porcentaje, son los siguientes:

0. Actividad nula. No se trabaja.

75. Actividad mínima, entendida en un régimen de trabajo a incentivo. Equivale a la más frecuente en un régimen de trabajo sin incentivo.

100. Actividad óptima.

6. Actividad mínima: Es la más baja que pueda tener el trabajador trabajando a incentivo, y equivale a la desarrollada normalmente sin el estímulo de una retribución por rendimiento. Corresponde a la velocidad de un hombre de facultades medias que recorre a pie, sin carga alguna, por terreno llano y en línea recta, 4.500 metros por hora.

7. Actividad óptima: Equivale a los cuatro tercios de la actividad mínima definida en el apartado anterior. El ritmo de trabajo que supone puede ser mantenido por el trabajador medio de manera indefinida sin detrimento de su salud, pudiendo recuperar su fatiga fuera de la jornada laboral y en los descansos previstos durante la misma. A esta actividad le corres-

ponde numéricamente el valor 100 de la escala definida en el punto 5 de este anexo.

Por otra parte, trabajando a actividad 100, la velocidad de ejecución debe ser tal que pueda seguirse correctamente el método operatorio, no debe perderse el control nervioso ni muscular, y el trabajo debe poderse efectuar con la calidad requerida.

8. Tiempo tipo: Tiempo tipo es el concedido por los Servicios Técnicos de la Empresa para la realización de una determinada tarea con un rendimiento óptimo.

Resulta de aplicar al tiempo por operación, correspondiente a la actividad 100, los factores de mayoración por fatiga y necesidades personales.

9. Horas producidas: Son las que resultan de valorar la producción efectuada en base a los tiempos tipo concedidos definido en el punto 8 de este anexo.

10. Rendimiento: Es el resultado de dividir las horas producidas por las horas empleadas en realizar el trabajo.

11. Rendimiento mínimo: Corresponde al trabajo realizado a la actividad mínima, definida en el punto 6 de este anexo, en un período determinado de tiempo.

Como en el caso de la actividad, la traducción numérica del rendimiento mínimo es 75.

12. Rendimiento habitual: Rendimiento habitual es el desarrollado por un trabajador durante los tres últimos meses. Si el operario trabaja a rendimiento colectivo, su rendimiento será el del grupo.

13. Rendimiento óptimo: Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima en un determinado tiempo. Como en el caso de la actividad óptima, su valor es 100.

		ANEXO 3 - FACTORES DE FATIGA											Trabajos Especiales				
Esfuerzo muscular puro	Esfuerzo Combinado Mental y físico	Esfuerzo en Kgs.											Soldadura al Arco eléctrico	Picar Escorias	Soldadura Oxiacetilénica	Corte con Soplete	
		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					■
		1,00	1,01	1,02	1,04	1,08	1,08	1,10	1,12	1,14	1,16	1,18					
		1,01	1,04	1,05	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,06	1,06	1,08	1,07	
		1,05	1,06	1,07	1,09	1,11	1,13	1,15	1,17	1,19	1,21	1,23					
		1,07	1,08	1,09	1,11	1,13	1,15	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,12	1,09	1,14	1,09	
		1,09	1,10	1,11	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,26	1,28	1,16	1,20	1,18	1,16	
		1,11	1,12	1,13	1,16	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,31					
		1,16	1,17	1,18	1,20	1,22	1,24	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,18	1,22	1,20	1,18	
		1,18	1,19	1,20	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,38					
		1,20	1,21	1,22	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,22	1,17	1,24	1,18	
		1,24	1,25	1,27	1,29	1,32	1,34	1,36	1,39	1,41	1,44	1,46	1,30	1,21	1,31	1,28	
		1,30	1,32	1,33	1,36	1,39	1,41	1,43	1,46	1,40	1,51	1,53	1,35	1,37	1,37	1,35	

ANEXO 4

Primas y premios de producción (año 2000)

Tabla de cantidades tipo según categoría del puesto de trabajo

	Tercera categoría (resto) — Pesetas	Oficial de tercera — Pesetas	Segunda categoría — Pesetas	Primera categoría — Pesetas	Oficial 1.º Espec., Encargado, asimilado Encargado — Pesetas	Oficial técnico, Técnico mantenedor — Pesetas	Jefe de segunda — Pesetas	Jefe de primera — Pesetas
1. Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendimiento medido:								
Grupo A.	29.555	31.141	32.722	34.313	—	—	—	—
Grupo B.	25.608	27.448	30.359	33.270	35.897	38.523	—	—
2. Premio de producción para los mandos de taller de producción o mantenimiento que ejerzan mando directo sobre trabajadores directos de producción. Principal u operarios de mantenimiento (valores a multiplicar por Er).	—	—	—	—	—	—	36.156	38.263
3. Resto indirectos.	18.997	20.852	24.021	27.189	29.839	—	32.467	34.313

	Tercera categoría (resto) — Euros	Oficial de tercera — Euros	Segunda categoría — Euros	Primera categoría — Euros	Oficial 1.º Espec., Encargado, asimilado Encargado — Euros	Oficial técnico, Técnico mantenedor — Euros	Jefe de segunda — Euros	Jefe de primera — Euros
1. Primas directas de producción principal y para otro personal con control a rendimiento medido:								
Grupo A.	177,63	187,16	196,66	206,23	—	—	—	—
Grupo B.	153,91	164,97	182,46	199,46	215,75	231,53	—	—
2. Premio de producción para los mandos de taller de producción o mantenimiento que ejerzan mando directo sobre trabajadores directos de producción. Principal u operarios de mantenimiento (valores a multiplicar por Er).	—	—	—	—	—	—	217,30	229,97
3. Resto indirectos.	114,17	125,32	144,37	163,41	179,34	—	195,13	206,23

El personal de la categoría de Especialistas percibirá por estos conceptos las cantidades señaladas en el anexo 15.

ANEXO 5

Pluses de producción complementarios

Se establecen unos pluses de producción que se aplicarán a los respectivos puestos de trabajo según los criterios que a continuación se especifican:

	Pesetas/mes	Euros/mes
1. Grupo A del punto 1 del anexo 4.	9.032	54,28
2. Grupo B del punto 1 del anexo 4:		
1.º Puestos de directo no incluidos en el grupo A del punto 1 del anexo 4 y suministradores carretilleros y agentes de suministro coligados a producción que realizan funciones de suministro directo a producción.	6.022	36,19
2.º Resto de puestos de indirecto del grupo B del punto número 1 del anexo 4 y personal indirecto con control a rendimiento medido.	3.613	21,71

Los pluses de producción de este anexo se devengarán por horas trabajadas, no estando sujetas a la escala de detección de prima. Estarán sujetos a las revisiones de los artículos 103, 104 y 105.

ANEXO 6

Definición de las siguientes categorías

Ayudante Técnico Sanitario: Es el empleado que, estando en posesión del título de Ayudante Técnico Sanitario de Empresa, presta los servicios señalados en el Reglamento de Organización de los Servicios Médicos de Empresa, los asistenciales y todos los cometidos propios de su profesión que se le asignen, estando a disposición de las Jefaturas de los Servicios Médicos para asumir responsabilidad sobre la actuación de otros Ayudantes Técnicos Sanitarios o de Analistas de Laboratorio Clínico. Su categoría profesional será la de Jefe de primera.

La fijación del nivel salarial de Jefe de primera a los Ayudantes Técnicos Sanitarios comprende ya la compensación por la prestación de las funciones asistenciales y las específicas del Reglamento de la Organización de los Servicios Médicos de Empresa.

Operador de terminal: Es el operario de MOD de la segunda y primera categorías que, a través de un terminal industrial instalado en la línea de fabricación y de acuerdo con las indicaciones del Manual de Operaciones, transmite informaciones, solicitadas por el ordenador, sobre el avance de la producción. También realizará cargas de trabajo del proceso productivo para saturar su jornada laboral.

Jefe de primera de taller: Es el personal técnico con categoría de Jefe de primera, procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los Jefes de segunda de taller y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del Taller o Sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra, avances de presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones. Equivale a los antes llamados Maestros de taller.

Jefes de segunda de taller: Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas de los Jefes de taller o de los Jefes de primera de taller, dirige los trabajos de un pequeño taller, sección o departamento, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar lo que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado e interpretación de croquis o planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller, sección o departamento. Equivale a los antes llamados Maestros segundos o de segunda.

Agente de Siniestros Industriales: Es el operario de mano de obra indirecta perteneciente a la primera categoría que, bajo la supervisión de un Encargado o Jefe, realiza las actividades de prevención e intervención contra incendios y otros siniestros industriales y controla en su turno un Grupo de Bomberos.

ANEXO 7

Durante la vigencia del presente Convenio se mantienen aplicables las condiciones siguientes:

1. Horario flexible: Se acuerda establecer una banda de sesenta minutos de flexibilidad en el horario de los trabajadores a turno diurno en aquellas dependencias que lo permitan sus características de trabajo, y siempre que no afecte a la buena marcha de la producción o al trabajo de otras dependencias.

Dicha banda horaria será computable dentro de la jornada, de forma que se cumpla la prestación real y efectiva de trabajo prevista en el vigente Convenio Colectivo.

Su establecimiento se ajustará a los siguientes requisitos:

Solicitud de los trabajadores afectados.
Informe favorable de la Jefatura.

2. Préstamos vivienda en Martorell: Se establece para los trabajadores de la plantilla del centro de Martorell, o que se trasladen al mismo, créditos para vivienda en la cuantía de 200.000 pesetas (1.202,02 euros), con interés del 3 por 100 anual y amortización en diez años, siempre y cuando dicho crédito sea destinado a la adquisición de vivienda en el área de Martorell. Estos créditos son incompatibles con los previstos en el artículo 148, correspondiendo al trabajador la opción por uno u otro. La suma de estos créditos más los previstos en el artículo 148 no podrá superar los límites máximos señalados para cada año en el citado artículo.

ANEXO 8

Retribución horaria

1. El importe de cada hora en cómputo anual resulta de la aplicación de la fórmula siguiente:

$$\frac{(S + A) \cdot 16}{J \times 8}$$

S = Sueldo del artículo 78.

A = Antigüedad mensual del artículo 84.

J = Días de jornada laboral anual del artículo 5.

ANEXO 9

Sábados adicionales

Artículo 1.

El presente anexo es aplicable al personal no comprendido en el anexo 11.

La Dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo en sábado, adicionales a los quince turnos ordinarios señalados en el Convenio Colectivo, hasta un máximo de un turno de mañana por sábado y de treinta y nueve turnos por año, de manera que con un sistema rotatorio y un régimen de tres turnos, corresponde individualmente a cada trabajador un máximo de trece turnos por año.

La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación social con una semana de antelación y afectará siempre a turnos completos y de forma rotativa.

Estos turnos podrán realizarse en cualesquiera sábados del año que no sean festivo oficiales, excepto en aquellos que coincidan con las vísperas de las vacaciones colectivas para el personal que inicie sus vacaciones en esa fecha, los que están situados entre dos fiestas y las vísperas de los días de Reyes y San Juan.

Artículo 2.

1. Los diez primeros sábados adicionales se compensarán cobrando uno y acumulando otro alternativamente, en la forma siguiente:

A) Los sábados compensables mediante su cobro serán abonados en el mes de su realización con el plus señalado en el número 3 del artículo 99, más el importe de las horas trabajadas al precio horario del anexo 8.

B) Los sábados compensables por acumulación se abonarán con el Plus del número 3 del artículo 99, y se acumularán las horas trabajadas hasta final del año, salvo que pudieran ser compensadas antes con disfrute de jornadas en alguno de los casos siguientes:

a) En el período del corredor de vacaciones, siempre que fuera posible su disfrute por no hacerse uso total o parcial del corredor de vacaciones del anexo 14, en cuyo caso el mismo número de trabajadores contratables en verano para realizar el corredor de vacaciones, se dedicarían a facilitar el descanso compensatorio. La Dirección de Producción fijará el número máximo de trabajadores contratados para sustituir interinamente al personal en vacaciones, de manera que no se perjudique ni el volumen ni la calidad de la producción.

b) En cualquier otro momento del año, si por causas imprevistas bajasen los programas de producción, con el fin de evitar en la medida correspondiente el recurso a expedientes de regulación de empleo o la no renovación de contratos temporales, en el centro de trabajo afectado.

c) Si, finalizado el año natural, el trabajador tuviera horas acumuladas pendientes de descanso, podrá durante los quince primeros días del nuevo año exigir su compensación en alguna de las formas siguientes:

1.ª Acumulación de las horas pendientes de descanso para aplicar su importe o su tiempo a alguna de las siguientes posibilidades:

Compra de coche, por el sistema de ventas a empleados.

Compra de vivienda, como complemento del sistema de crédito vivienda a empleados.

Permiso pagado sustitutivo de la suspensión del contrato en caso de ERE.

Reducción del tiempo de trabajo, previo a la jubilación, por jornadas completas.

Disfrute de descanso individualmente, de acuerdo con la jefatura y siempre que no se perjudique el servicio.

Aportación a Plan de Pensiones si algún día se llega a establecer tal programa en el ámbito de la empresa.

2.ª Cobro total de las horas pendientes de disfrute al precio horario del anexo 8 aplicable en el momento de la opción.

Si en el plazo antes mencionado de quince días el trabajador no manifestase opción alguna, se entenderá que opta por el cobro

2. Los días adicionales trabajados que excedan de diez días en el año se retribuirán con un día de descanso compensatorio, más el plus del número 3 del artículo 99.

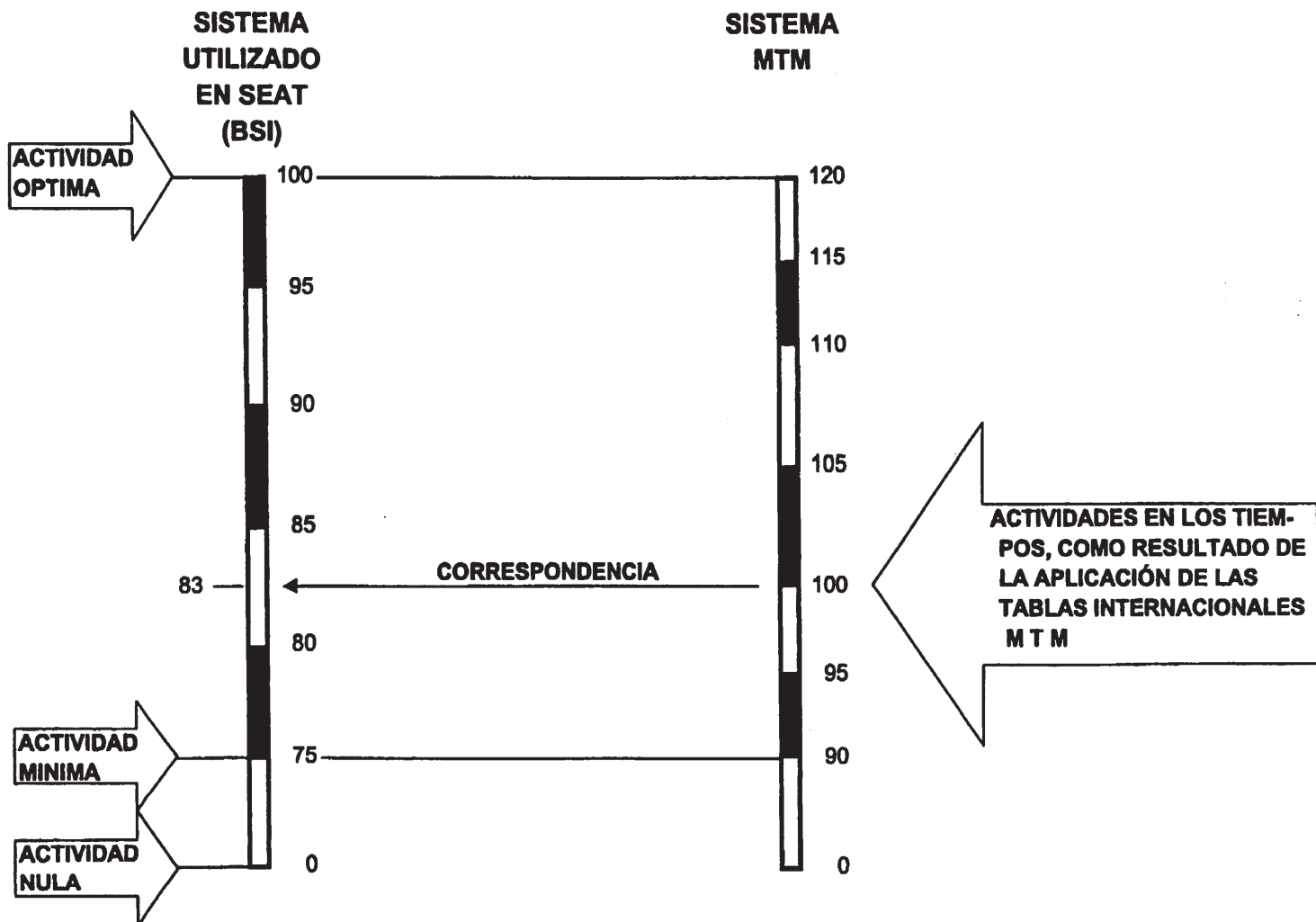
3. Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

Artículo 3.

Lo establecido en este anexo no será de aplicación al personal de turnos especiales, que se regirá por lo previsto en el anexo número 11. Tampoco será aplicable a los trabajadores de turnos continuados aludidos en el art. 8 del Convenio.

Artículo 4.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, las representaciones empresarial y social podrán acordar la modificación de lo establecido en este anexo en las condiciones que se fijen en el correspondiente pacto colectivo.

ANEXO Nº 10**COMPARACION ENTRE ESCALAS****ANEXO 11****Turnos especiales**

Artículo 1.

El presente anexo es aplicable:

- Al personal de los talleres de prensas y elementos móviles de Barcelona y Martorell y a las elaboraciones de Martorell correspondientes a capós, puertas, laterales, autobastidor, largueros, pisos, salpicaderos, pasarruedas y elementos varios de chapa.
- Al personal de mantenimiento preventivo y correctivo de Barcelona y Martorell, excepto el de trabajos continuados.
- Al personal coligado a la actividad de prensas y elementos móviles, chapistería y mantenimiento.

Artículo 2.

1. En las dependencias y para el personal indicados en el artículo anterior, la Dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo en sábado, adicionales a los quince turnos ordinarios señalados en el Convenio Colectivo. La convocatoria de cada uno de estos turnos se comunicará a la representación social con una semana de antelación y afectará siempre a turnos completos y de forma rotativa.

2. Estos turnos especiales podrán realizarse en cualesquiera sábados del año que no sean festivos oficiales, excepto en aquellos que coincidan con las vísperas de las vacaciones colectivas en todas sus modalidades del anexo 14, los que estén situados entre dos fiestas y las vísperas de los días de Reyes y San Juan.

Estos días serán fijados para cada año al establecer el calendario laboral.

3. La Dirección de la empresa también podrá establecer turnos de trabajo en sábados y otros festivos del año, para realizar actividades de

puesta en marcha previas al arranque de la producción, así como la asistencia y vigilancia de instalaciones en funcionamiento continuo y que seguidamente se indican:

Motivos	Dependencias afectadas	Plantilla afectada de la dependencia
Fábrica de Martorell:		
Vigilancia y conducción de instalaciones correspondientes a planta motriz.	433	Seis personas por turno.
Arranque del proceso productivo (turno noche anterior a laborable).	437, 449, 457, 458 y 459	Veintiocho personas.
Centro de Zona Franca:		
Vigilancia de instalaciones hidroneumáticas.	618	Cinco personas por turno.
Puesta en marcha de instalaciones hidroneumáticas para arranque del proceso productivo (turno de noche anterior a laborable).	618 y 624	Ocho personas.

Sin perjuicio de lo expuesto, se aplicará el anexo 13 sobre puesta en marcha (módulos de arranque).

4. La Dirección designará los trabajadores afectados por estos turnos, dando en todo caso preferencia a los trabajadores voluntarios de la dependencia, siempre que sean los adecuados en número e idoneidad, procurando la rotación de los trabajadores de la dependencia.

5. El personal que voluntariamente trabaje en cualesquiera días festivos no previstos en los números anteriores será compensado en la forma y cuantía que se expresan en el artículo 4 de este anexo.

Artículo 3.

Cuando, en aplicación del anexo 9, de sábados adicionales se realice producción en sábados, el personal de mantenimiento afectado por este anexo, realizará sus funciones de mantenimiento preventivo y correctivo a continuación del último turno de producción, rotando de tal manera que ningún trabajador de mantenimiento deba trabajar por esta causa más de dos festivos consecutivos.

Artículo 4.

Por cada día festivo trabajado, el personal afectado por este anexo será compensado en la forma y cuantía siguientes:

a) Personal afectado de las fábricas de Martorell y Barcelona:

1. Los festivos trabajados coincidentes con sábados adicionales del anexo 9, hasta un máximo de diez festivos en turnos de mañana, se compensarán en la forma y con la distribución señaladas en el artículo 2, número 1, del anexo 9.

No obstante lo anterior, los trabajadores afectados de la fábrica de Barcelona podrán a su voluntad sustituir la anterior compensación por el cobro del plus señalado en el número 3 del artículo 99, más el importe de las horas trabajadas al precio horario del anexo 8.

2. Los festivos trabajados no coincidentes con sábados adicionales del anexo 9 y los que excedan de diez festivos trabajados, se compensarán cada uno con un día de descanso compensatorio, más el plus señalado en el número 3 del artículo 99 del Convenio.

b) El resto del personal afectado será retribuido con un día de descanso compensatorio, más el plus señalado en el número 3 del artículo 99 del Convenio.

c) En principio, en los casos de los anteriores apartados a), número 2, y b), el trabajador disfrutará de los días de descanso compensatorio en cada una de las semanas siguientes a los festivos trabajados. No obstante, por razones de organización del trabajo y en previsión de compensar posibles necesidades de regulación de empleo, el descanso compensatorio se podrá retrasar por acuerdo entre el trabajador y su jefatura, procurando que, después de cada trimestre, queden pendientes de disfrutar un máximo de cinco días.

d) Procurando la rotación de los trabajadores de la dependencia, el trabajador recibirá aviso de los sábados y festivos en que debe trabajar con una anticipación mínima de una semana, con indicación de la fecha en que esté previsto podrá disfrutar del día de descanso compensatorio.

e) Estos abonos no se incluirán en la retribución de las vacaciones.

Artículo 5.

En el supuesto de que se produzca una situación de regulación de empleo en la compañía, que afecte al personal a que se refiere este anexo, se aplicarán las jornadas pendientes disponibles según el artículo 4 de este anexo y, en el caso de existir trabajadores con un número insuficiente de jornadas pendientes de disfrutar, se generará una situación de débito de jornadas por parte de los trabajadores, que serán recuperadas a la brevedad posible con trabajo en sábados.

Artículo 6.

1. La realización de los turnos especiales objeto de este anexo no será compensada con el pago de horas extraordinarias, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4, a), número 1, de este anexo.

2. Para mayor garantía, se establece que si transcurrido el plazo de tres meses, por razones de organización, en un colectivo de trabajadores homogéneo en una especialidad de puestos de trabajo, existen más de setenta y cinco jornadas pendientes de disfrutar [no se contabilizan las cinco jornadas que se citan en el artículo anterior apartado b)], se aumentará con personal ya existente en la empresa, la plantilla de ese colectivo en una persona por cada setenta y cinco jornadas pendientes, siempre que los servicios técnicos de la empresa consideren y demuestren que es posible la provisión de las necesidades seleccionando entre todo el personal disponible de la plantilla.

En el caso de que por el procedimiento citado no se pueda disponer de personal idóneo, se agotarán las posibilidades de provisión de las necesidades mediante la formación y reciclajes, con el objetivo de resolver el problema de generación de jornadas pendientes a la mayor brevedad posible.

3. El seguimiento para el cumplimiento de lo previsto en este punto corresponderá a una comisión constituida en cada centro de trabajo por las representaciones firmantes de este Convenio Colectivo

Artículo 7.

a) La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que realicen estos turnos los medios de transporte habituales en días festivos, pudiendo no obstante a voluntad del trabajador sustituirse el transporte colectivo, por un plus de 83 pesetas (0,50 euros) para los trabajadores de Zona Franca, y de 128,74 pesetas (0,77 euros) 193,11 pesetas (1,16 euros), 321,83 pesetas (1,93 euros), respectivamente, para los trabajadores de Martorell, según las zonas (1, 2 ó 3) de su domicilio, por cada día festivo trabajado, que serán revisables conforme al Convenio Colectivo.

b) Al personal de mantenimiento de la planta Motriz de la fábrica de Martorell, que deba acudir al trabajo en domingos y festivos oficiales (dieciocho personas) en que no exista el transporte habitual, se le compensará el desplazamiento por el sistema de abono del kilometraje correspondiente, de forma que la mínima percepción total por día sea de 1.000 pesetas (6,01 euros).

Artículo 8.

El Secretariado y la Dirección de la fábrica de Martorell discutirán y acordarán, en su caso, las necesidades de producción y mantenimiento de CKD que excedan de dieciocho turnos.

Artículo 9.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo las representaciones empresarial y social podrán acordar la modificación de lo establecido en este anexo en las condiciones que se fijen en el correspondiente pacto colectivo.

ANEXO 12

Almacén Central de Recambios

En el Almacén Central de Recambios de Martorell serán de aplicación los acuerdos de 10 de octubre de 1996 y de 19 de noviembre de 1999,

por los que se regula el «incentivo fluctuante» para el personal de dicho almacén.

En la dependencia de gestión del almacén podrá la Dirección establecer turnos de trabajo en sábados o festivos, adicionales a los turnos de lunes a viernes, en las condiciones y con los límites del anexo 9.

ANEXO 13

Puesta en marcha-módulos de arranque

La puesta en marcha de la fábrica de Martorell y de Zona Franca requiere de hasta dos horas de prestación de servicio por parte de los trabajadores que se incorporen al trabajo con anterioridad a la entrada del primer turno productivo.

Puesta en marcha de la fábrica de Martorell, Zona Franca y centro técnico (módulos de arranque)

Artículo 1.

El personal de mantenimiento y aquel personal de producción que deba dar soporte a éste efectuará su entrada al trabajo dos horas antes de su horario habitual en los días laborables posteriores a festivos con objeto de proceder a la puesta en marcha de las cadenas automáticas de producción y su mantenimiento, sin que ello signifique realizar actividad productiva regular.

Artículo 2.

Los trabajadores afectados por estos acuerdos recibirán una compensación económica de 6.000 pesetas por servicio efectuado.

Artículo 3.

Asimismo, percibirán la compensación económica por kilometraje efectuado desde su domicilio habitual a su centro de trabajo.

Artículo 4.

La prestación de dos horas de trabajo antes del inicio de su turno de trabajo se desglosará de la siguiente forma:

La primera hora de prestación se compensará económicamente, como se indica en el artículo segundo de este anexo. Esta hora se considerará compensada y no podrá ser acumulada para disfrute a ningún efecto.

La segunda hora de prestación se acumulará para un posterior disfrute (por cada ocho horas de prestación, el trabajador disfrutará de un festivo).

Artículo 5.

El número de trabajadores necesarios en 1997 para cubrir el servicio se estima en Martorell en 54 personas para las dependencias de Mantenimiento y en 82 personas para las de Producción; en 47 y 33, respectivamente, para Zona Franca, y en dos personas de Mantenimiento para el Centro Técnico.

Artículo 6.

Los trabajos de puesta en marcha comprenden las actividades que a continuación se indican:

Uno. Fábrica de Martorell:

T-1A: Se consideran trabajos de puesta en marcha el conectar prensas, controlar seguridades, supervisar niveles, mover las máquinas, hacer las piezas necesarias para controlar todas las fases del proceso hasta un número tal que garantice el buen funcionamiento.

T-1: Se consideran trabajos de puesta en marcha el conectar, mover, controlar parámetros efectuar pruebas en número necesario, así como efectuar las reparaciones o correcciones precisas para garantizar el proceso productivo en todas las instalaciones del taller, tales como maquinaria de largueros, pisos, líneas de geometría, líneas de engrapado y laterales, líneas de puertas, líneas de acabado, gancho C y T, etc.

Talleres de pintura 4 y 5: Se consideran módulos de arranque los trabajos necesarios de revisión de instalaciones y puesta a punto de humedad, temperaturas y demás parámetros. Paso de una o varias carrocerías para comprobar el funcionamiento tales como líneas TTS, KTL, robot de PVC, transportadores, hornos, líneas de pintura, incineradores, etc.

Talleres de montaje 8, 9, 10 y 11: Se consideran trabajos de puesta en marcha aquellos encaminados a mantener las instalaciones y líneas en perfecto estado a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción. Para ello se moverán las líneas un tacto a efectos de poder comprobar ascensores, electrovías, mesas, etc., así como pasar los coches necesarios por las instalaciones unidas a estas líneas.

Dos. Centro de Zona Franca y Centro Técnico de Martorell: Se consideran trabajos de puesta en marcha el efectuar todas las pruebas, reparaciones y tareas de conexión precisas para mantener las instalaciones, líneas y máquinas en perfecto estado a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción.

ANEXO 14

Con carácter general las vacaciones de verano se distribuirán en ocho semanas comprendidas en julio y agosto, con las excepciones siguientes:

Vacaciones de verano	Junio - Porcentaje	Julio - Porcentaje	Septiembre - Porcentaje
Fábrica de Barcelona:			
Funciones directas	-	33	-
Funciones indirectas y coligados	-	33	-
Fábrica de Martorell:			
Funciones directas	-	33 / 15 (1)	0 / 15 (1)
Funciones indirectas y coligados	0 / 10 (2)	33 / 10 (2)	0 / 15 (1)
Almacén de recambios	-	33 / 15 (1)	0 / 15 (1)
Centro técnico	-	33 / 15 (1)	0 / 15 (1)
Resto	-	33	-

(1) La utilización de la excepción supondría, en su caso, que en julio y septiembre el límite se sitúa en el 15 por 100, según la dependencia afectada.

(2) La utilización de la excepción supondría, en su caso, que en junio, julio y septiembre el límite se sitúa en el 10 por 100, según la dependencia afectada.

(Para los trabajadores que deban iniciar su período en junio se les comunicará en el mes de marzo.)

Estos porcentajes se entienden como cantidades máximas de personas sobre plantilla a jornada completa, que deberían trasladar sus vacaciones según las necesidades de cada año.

Los servicios técnicos de la empresa fijarán, para cada colectivo y período, la plantilla necesaria por categoría y especialidad dentro del límite numérico porcentual acordado en este anexo, fuera del período general y, en todo caso, con arreglo a los criterios siguientes:

1. Se dará prioridad al personal voluntario que cumpla las necesidades especificadas anteriormente. En otro caso se designarán en primer lugar los trabajadores con menor antigüedad en la categoría y especialidad que corresponda. No se designará obligatoriamente por segunda vez a un trabajador si hubiera otro en su categoría y especialidad, dentro de su función tecnológica, que no hubieran sido obligados. Para el supuesto de exceso de personal voluntario se actuará en orden inverso al del punto anterior.

Hasta el día 20 de abril de cada año se recibirán en cada Jefatura las solicitudes del personal voluntario.

2. Individualmente, y durante el mes de abril de cada año, se notificará a cada trabajador que deba disfrutar sus vacaciones desplazadas fuera del período general, o dentro del período general de ocho semanas, las fechas en que le correspondan.

3. Las excepciones a los puntos anteriores se tratarían individualmente y en la Comisión de Seguimiento de los presentes acuerdos.

ANEXO 15

Tablas salariales especialista (año 2000)

	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Mensual — Euros	Anual — Euros
Antigüedad (artículo 84). Trienios (1).	1.380	22.080	8,29	132,70
Puntualidad (artículo 88).	146,77 pesetas/día.		0,88 euros/día.	
Plus de transporte (anexo 11, artículo 7). Acuerdo de 4-11-1992:	70,67 pesetas/día.		0,42 euros/día.	
Zona 1.	109,43 pesetas/día.		0,66 euros/día.	
Zona 2.	164,14 pesetas/día.		0,99 euros/día.	
Zona 3.	273,55 pesetas/día.		1,64 euros/día.	
Complemento plus familiar (artículo 97).	314,20 pesetas punto/mes.		1,89 euros punto/mes.	
Valor «K» (artículo 87):				
II.	10,14 pesetas/hora.		0,06 euros/día.	
III.	20,00 pesetas/hora.		0,12 euros/día.	
IV.	27,37 pesetas/día.		0,16 euros/día.	
Plus Jefe de equipo (artículo 98).	13,21 pesetas/hora.		0,08 euros/hora.	
Ayuda escolar (artículo 152):				
Durante diez meses:				
Hijos de 4 y 5 años.	713,85 pesetas/mes.		4,29 euros/mes.	
Hijos de 6 a 9 años.	1.046,43 pesetas/mes.		6,29 euros/mes.	
Hijos de 10 a 14 años.	1.187,34 pesetas/mes.		7,14 euros/mes.	

Plus de turnicidad (artículo 102) (artículo 101, apartado 2)

Pesetas/mes		Euros/mes	
Turnos		Turnos	
M y T	Noche	M y T	Noche
943	7.077	5,67	42,53

Primas de producción (anexo 4)

Funciones desempeñadas	Directas				Indirectas		
	Prod. Pral. «A» en línea mecanizada		Prod. Pral. «B» en grupos y sus coligados		Mandos de producción principal	Resto de indirectos	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros		Pesetas	Euros
Especialista	25.123	150,99	21.766	130,82	—	16.148	97,05
Oficiales tercera	26.740	159,09	23.331	140,22	—	17.724	106,52
Segunda categoría ..	27.814	167,17	25.804	155,09	—	20.417	122,71
Primera categoría ...	29.165	175,29	28.280	169,97	—	23.110	138,89

Desplazamiento pausas/bocadillo (artículo 138): 176 pesetas/día (1,06 euros/día).

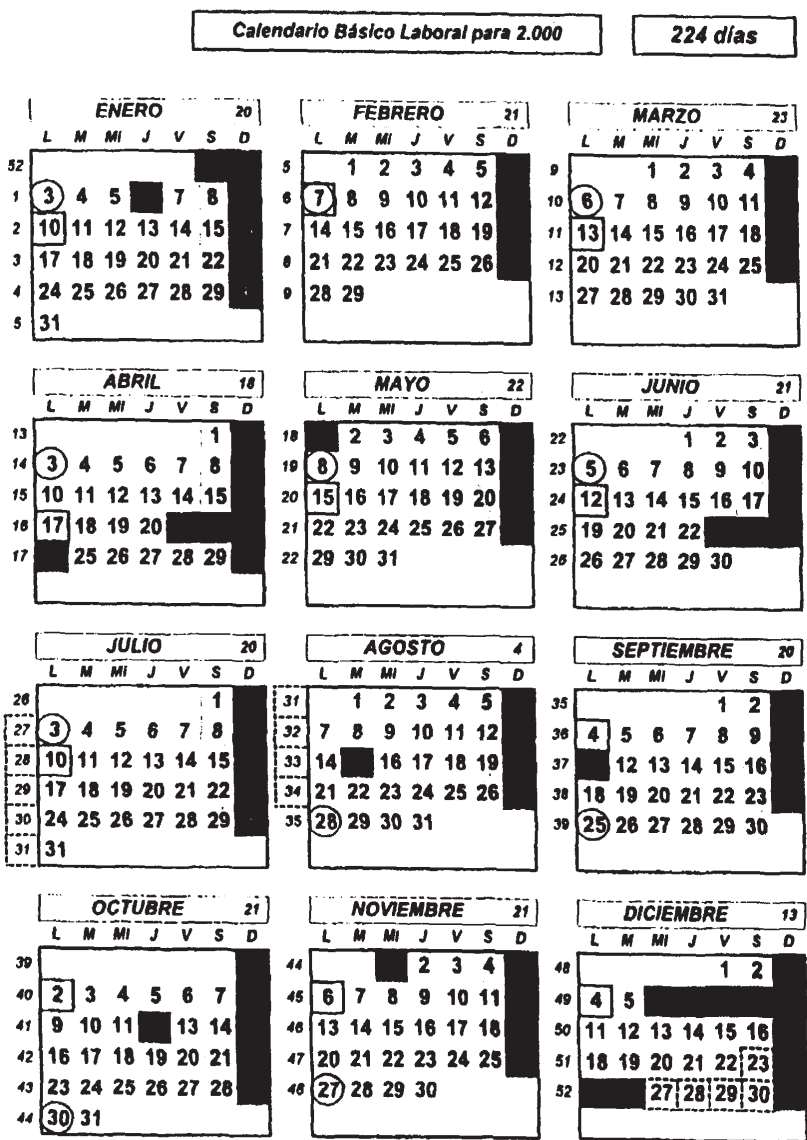
Plus producción complem. (anexo 5)

Puntos	Seis — Ptas/mes	Adicional — Ptas/mes	Seis — Euros/mes	Adicional — Euros/mes
Grupo A	7.677	1.279	46,14	7,69
Grupo B:				
1.º	5.118	854	30,76	5,13
2.º	3.070	511	18,45	3,07

Plus por acuerdos de la Comisión de Productividad

	Ptas./hora	Euros/hora
Cabina pintura:		
Imprimación	67,24	0,40
Color, barniz y línea multiuso	76,29	0,46
Desplazam. pausa (incl. desempapelado T-5)	77,06	0,46
Conducción máquinas e inst. imprimación	77,99	0,47
Conducción máquinas e inst. color, barniz y línea multiuso DL 1, DL2 y MZL	96,01	0,58
Sala de mezclas	71,44	0,43
Conducción máquinas e inst. final de línea ..	70,83	0,43
Pintado, calefateado y repaso PVC c/pincel ...	62,79	0,38
Pintado PVC	65,01	0,39
Pintado final de línea, boxes T-11 y aplicación cera hueco motor	54,50	0,33

Leído el texto del presente Convenio Colectivo y de la presente acta y hallados conformes, son firmados por las partes en el lugar y fecha al principio indicados.



- Días laborables y festivos modificados**
- Laborables: 12 de junio y 25 de septiembre
 - Festivos: 23 de junio y 7 de diciembre
- Vacaciones de verano**
- Primer turno: Del 3 de julio al 30 de julio (salvo ajustes de jorn. Individual)
 - Segundo turno: Del 31 de julio al 27 de agosto
 - Fábrica Martorell:
 - 12 semanas (3 periodos) entre julio y septiembre (funciones directas)
 - 16 semanas (4 periodos) entre junio y septiembre (funciones indirectas)
 - Almacén Central de Recambios
 - 12 semanas (3 periodos) entre julio y septiembre
- Días excluidos de los Anexos 9 y 11**
- 22 de abril 23 de diciembre
 - 24 de junio 30 de diciembre
 - 9 de diciembre Víspera de inicio individual de vacaciones
- Supeditado a modificación de las fiestas oficiales del Estado y de la Comunidad Autónoma
 - En todo caso, el primer sábado que se programará en la Fábrica de Martorell será el 6 de mayo

Tanto en cambios de turno como turnos de vacaciones, si en algún Centro, a nivel de Secretariado, se acuerda alguna modificación a este calendario se aplicará el nuevo Acuerdo.

14765 RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (código de Convenio número 9908685) que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 2000 de una parte por la Asociación Empresarial PRODELIVERY, en representación de las empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales UGT y FECOTH-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 11 de julio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio regula las relaciones laborales en los centros de trabajo de aquellas empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y/o elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en el que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como vídeos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema «para llevar» se considerarán como a domicilio. Igualmente y en su caso, los adquirentes podrán degustar en el propio establecimiento expendedor los productos adquiridos en el mismo.

Se entenderá que concurre la indicada actividad principal cuando la mayor parte de las labores de los centros de trabajo de aquellas empresas, se encuentren relacionadas, directa o indirectamente, con el reparto.

2. Se registrarán igualmente por el presente Convenio aquellas empresas afiliadas a la Asociación Española de Comidas Preparadas para su Venta a Domicilio (PRODELIVERY), que no tuvieran por su actividad un convenio concurrente.