

BOLETIN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE MADRID



Suplemento al número 237, correspondiente al día 6 de octubre de 1982

MINISTERIO DE INDUSTRIA
Y ENERGIA

DIRECCION PROVINCIAL
DE MADRID

Sección de Industria

Vista la instancia y documentación presentada en esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Madrid, por la empresa "Unión Eléctrica, Sociedad Anónima", calle del Capitán Haya, número 53, de fecha 17 de agosto de 1982, en solicitud de autorización para realizar el cambio de tensión de energía eléctrica de 220/127 a 380/220 voltios a los abonados de las fincas que figuran en el anexo a esta autorización.

Esta Dirección Provincial, a tenor de lo dispuesto en el artículo 76 del vigente Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía, ha resuelto:

1.ª Autorizar a la empresa "Unión Eléctrica, Sociedad Anónima", el cambio de características de corriente que solicita, en las fincas mencionadas en el anexo adjunto, con las condiciones generales establecidas en el citado Reglamento y las especiales siguientes:

1.ª El plazo para realizar el cambio de tensión solicitado será de un año, a partir del mes de octubre de 1982.

2.ª La empresa suministradora está obligada a notificar a cada uno de los abonados afectados por el cambio, con un mínimo de un mes de anticipación y mediante carta certificada, su decisión de proceder a la realización del cambio de tensión en las instalaciones de aquél a partir de las fechas que fije la propia empresa, dentro del plazo señalado en la condición 1.ª de esta autorización, cuya fotocopia acompañará a la citada carta.

3.ª Los titulares de los contratos en vigor en el momento del cambio tendrán derecho a que la empresa sustituya o adapte todos los elementos eléctricos afectados por dicho cambio, que encontrándose en servicio, figuren relacionados debidamente en la póliza en vigor y cuya potencia sea, precisamente, la declarada en ésta. Si dicha relación de aparatos no figurase en la póliza, la obligación de sustituir o adaptar por parte de la empresa, se concretará a aquellos receptores cuya potencia sea la que resulte de dividir la contratada por el coeficiente de simultaneidad, estimado en 0,6, si bien la Dirección Provincial podrá variar este coeficiente en casos justificados.

4.ª Esta autorización se refiere exclusivamente a las fincas y plazos señalados, quedando la empresa obligada en los demás casos a satisfacer las demandas de ampliación de potencia que formulen sus abonados, con las mismas características de corriente que figuren en la póliza en vigor.

5.ª La empresa suministradora deberá disponer antes de la conexión de la instalación del abonado a la nueva tensión 220/380 o de 220 voltios, de un boletín, extendido por los servicios técnicos de la propia empresa, firmados por ésta y por el abonado, dándose por enterado y visa-

do por esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía, en el que consignara el valor de la resistencia de aislamiento con respecto a tierra o la prueba de rigidez dieléctrica soportada desconectados los receptores alimentados por la citada instalación, así como la corriente de fuga máxima registrada durante el funcionamiento de los receptores que se consideren de probable funcionamiento simultáneo.

Los gastos ocasionados por la expedición del mencionado boletín serán a cargo de la empresa suministradora de la energía.

6.ª Cuando los valores resultantes de las mediciones efectuadas sean inferiores a 250.000 ohmios para el aislamiento o a un minuto de tensión soportada de 1.500 voltios para la rigidez dieléctrica o superior a 25 mA, la corriente de fuga por cada circuito provisto de protección diferencial, el abonado deberá subsanar los defectos de la instalación y/o los receptores a ella acoplados, antes de que la empresa suministradora pueda proceder al cambio de tensión (Ap. 2.8 de la Instrucción MI BT 017 del nuevo Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión).

7.ª Transcurrido un mes a contar desde la fecha de su expedición del boletín a que se refiere el punto 5.º, sin que el abonado haya comunicado a la empresa suministradora la realización de las reformas o reparaciones necesarias en su instalación o sus receptores para que estos respondan a los valores de las corrientes de fuga anteriormente señalados, así como la instalación de los sistemas de protección previstos en el nuevo Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión, mediante el empleo de interruptores diferenciales por intensidad de defecto a tierra (instrucciones del nuevo Reglamento MI BT 021 y MI BT 023, apartado 2.10 y 4.1, respectivamente), la empresa lo pondrá en conocimiento de esta Dirección Provincial, a fin de que fije al abonado nuevo plazo para que realice las reformas necesarias, pasado el cual se procederá a la suspensión del suministro en el momento en que el edificio sea alimentado a la nueva tensión.

Las incidencias derivadas de la aplicación de esta autorización serán resueltas, en primera instancia, por esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Madrid, contra cuyos acuerdos podrán recurrir los interesados ante la Dirección General de la Energía, sita en esta capital, paseo de la Castellana, número 160, en el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha en que sean notificados.

CAMBIO DE TENSION POR SECTORES

Madrid (capital)

Relación detallada de fincas y distritos

Agosto 1982

DISTRITO MUNICIPAL - CALLE - NUMERO

03. — Lira. — 4, 6, 8, 10.

03. — Doctor Esquerdo. — 161, 163, 165, 167.

Centros de transformación distribuidores afectados por el cambio de tensión a B2 (380-220)

MATRICULA DEL CENTRO. - UBICACION DEL CENTRO. - CAMBIAR SECTOR FINCAS EN B2

SO 0065. — Lira-Cruz del Sur. — Lira, 4, 6, 8, 10. Doctor Esquerdo, 163, 165, 167, 161.

Madrid, a 8 de septiembre de 1982.—El Director provincial, P. D., el Subdirector provincial (Firmado).

(G. C.—10.534) (O.—54.218)

Vista la instancia y documentación presentada en esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Madrid, por la empresa "Unión Eléctrica, Sociedad Anónima", calle del Capitán Haya, número 53, de fecha 4 de agosto de 1982, en solicitud de autorización para realizar el cambio de tensión de energía eléctrica de 220/127 a 380/220 voltios a los abonados de las fincas que figuran en el anexo a esta autorización.

Esta Dirección Provincial, a tenor de lo dispuesto en el artículo 76 del vigente Reglamento de Verificaciones Eléctricas y Regularidad en el Suministro de Energía, ha resuelto:

Autorizar a la empresa "Unión Eléctrica, Sociedad Anónima", el cambio de características de corriente que solicita, en las fincas mencionadas en el anexo adjunto, con las condiciones generales establecidas en el citado Reglamento y las especiales siguientes:

1.ª El plazo para realizar el cambio de tensión solicitado será de un año, a partir del mes de octubre de 1982.

2.ª La empresa suministradora está obligada a notificar a cada uno de los abonados afectados por el cambio, con un mínimo de un mes de anticipación y mediante carta certificada, su decisión de proceder a la realización del cambio de tensión en las instalaciones de aquél a partir de las fechas que fije la propia empresa, dentro del plazo señalado en la condición 1.ª de esta autorización, cuya fotocopia acompañará a la citada carta.

3.ª Los titulares de los contratos en vigor en el momento del cambio tendrán derecho a que la empresa sustituya o adapte todos los elementos eléctricos afectados por dicho cambio, que encontrándose en servicio, figuren relacionados debidamente en la póliza en vigor y cuya potencia sea, precisamente, la declarada en ésta. Si dicha relación de aparatos no figurase en la póliza, la obligación de sustituir o adaptar por parte de la empresa, se concretará a aquellos receptores cuya potencia sea la que resulte de dividir la contratada por el coeficiente de simultaneidad, estimado en 0,6, si bien la Dirección Provincial podrá variar este coeficiente en casos justificados.

4.ª Esta autorización se refiere exclusivamente a las fincas y plazos señalados, quedando la empresa obligada en los demás casos a satisfacer las demandas de

ampliación de potencia que formulen sus abonados, con las mismas características de corriente que figuren en la póliza en vigor.

5.ª La empresa suministradora deberá disponer antes de la conexión de la instalación del abonado a la nueva tensión 220/380 o de 220 voltios, de un boletín, extendido por los servicios técnicos de la propia empresa, firmados por ésta y por el abonado, dándose por enterado y visado por esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía, en el que consignará el valor de la resistencia de aislamiento con respecto a tierra o la prueba de rigidez dieléctrica soportada desconectados los receptores alimentados por la citada instalación, así como la corriente de fuga máxima registrada durante el funcionamiento de los receptores que se consideren de probable funcionamiento simultáneo.

Los gastos ocasionados por la expedición del mencionado boletín serán a cargo de la empresa suministradora de la energía.

6.ª Cuando los valores resultantes de las mediciones efectuadas sean inferiores a 250.000 ohmios para el aislamiento o a un minuto de tensión soportada de 1.500 voltios para la rigidez dieléctrica o superior a 25 mA, la corriente de fuga por cada circuito provisto de protección diferencial, el abonado deberá subsanar los defectos de la instalación y/o los receptores a ella acoplados, antes de que la empresa suministradora pueda proceder al cambio de tensión (Ap. 2.8 de la Instrucción MI BT 017 del nuevo Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión).

7.ª Transcurrido un mes a contar desde la fecha de su expedición del boletín a que se refiere el punto 5.º, sin que el abonado haya comunicado a la empresa suministradora la realización de las reformas o reparaciones necesarias en su instalación o sus receptores para que estos respondan a los valores de las corrientes de fuga anteriormente señalados, así como la instalación de los sistemas de protección previstos en el nuevo Reglamento Electrotécnico para Baja Tensión, mediante el empleo de interruptores diferenciales por intensidad de defecto a tierra (instrucciones del nuevo Reglamento MI BT 021 y MI BT 023, apartado 2.10 y 4.1, respectivamente), la empresa lo pondrá en conocimiento de esta Dirección Provincial, a fin de que fije al abonado nuevo plazo para que realice las reformas necesarias, pasado el cual se procederá a la suspensión del suministro en el momento en que el edificio sea alimentado a la nueva tensión.

Las incidencias derivadas de la aplicación de esta autorización serán resueltas, en primera instancia, por esta Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Madrid, contra cuyos acuerdos podrán recurrir los interesados ante la Dirección General de la Energía, sita en esta capital, paseo de la Castellana, número 160, en el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la fecha en que sean notificados.

CAMBIO DE TENSION POR SECTORES

Madrid (capital)

Relación detallada de fincas y distritos

Agosto 1982

DISTRITO MUNICIPAL - CALLE - NUMERO

- 1. - Abades. - 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 20, 22, 24.
1. - Mesón de Paredes. - 19, 21, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46.
1. - Oso. - 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 9 D, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 21, 23, 25.
1. - Dos Hermanas. - 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20.
1. - Embajadores. - 9, 15, 26.

Centros de transformación distribuidores afectados por el cambio de tensión a B2 (380-220)

MATRICULA DEL CENTRO - UBICACION DEL CENTRO - CAMBIAR SECTOR FINCAS EN B2

- SA 0111. - Abades-Embajadores. - Abades, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 20, 22, 24. Mesón de Paredes, 19, 21, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 40, 42, 44, 46. Oso, 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 9 D, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 19, 21, 23, 25. Dos Hermanas, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20. Embajadores, 9, 15, 26.
Madrid, a 7 de septiembre de 1982.-El Director provincial, P. D., el Subdirector provincial (Firmado). (G. C.-10.535) (O.-54.219)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "JOHN DEERE IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA"

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa "John Deere Ibérica, Sociedad Anónima", suscrito por la Comisión Deliberadora del día 27 de abril de 1982, completada la documentación exigida en el artículo 6º del Real Decreto 1040/81, sobre registro y depósito de convenios, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y el artículo 2º del mencionado Real Decreto, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDA

- 1º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección.
2º Remitir un ejemplar del Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
3º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

ARTICULO 1º : OBJETO Es objeto del presente Convenio Colectivo de Empresa, en lo sucesivo Convenio, regular las condiciones de trabajo del personal de John Deere Ibérica, S.A., dentro de las normas de aplicación que se recogeen en el presente capítulo.
ARTICULO 2º : AMBITO TERRITORIAL Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables al centro de trabajo que John Deere Ibérica, S.A., tiene en Getafe.
ARTICULO 3º : AMBITO PERSONAL El presente Convenio es de aplicación con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de John Deere Ibérica, S.A., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios.
Se exceptúan de su aplicación a quienes cumplan funciones que de acuerdo con la legislación vigente estén configuradas como relaciones laborales de carácter especial, con independencia de la categoría profesional y de las condiciones particulares que en los mismos puedan concurrir.
Asimismo se exceptúan quienes ocupen puestos de Gerentes, Directores y Jefes de Departamento y aquellos otros en cuyo trabajo haya de observarse reserva obligada y que lo hayan convenido de forma individual con la Empresa.
ARTICULO 4º : AMBITO TEMPORAL Este Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de Enero de 1982.

El período de aplicación de este Convenio será de un año contado a partir de la fecha de su entrada en vigor: quiere decirse hasta el 31 de Diciembre de 1982. Se prorrogará por la tática de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes en los términos que establece la legislación vigente, con un mes de antelación a su vencimiento inicial o cualquiera de sus prorrogas.

No obstante lo anterior, con efectos del 1 de Julio de 1982, se efectuará una revisión automática de las retribuciones a que se refieren los anexos 1, 3, 4, 5 y 6 del presente Convenio, consistente en incrementar las retribuciones vigentes al 30 de Junio de 1982, en un 5%.

ARTICULO 5º : COMPENSACION Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables, premio o mediante conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o comarcales o por cualquier otra causa.

ARTICULO 6º : ABSORCION Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos retributivos podrán ser absorbidas y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

ARTICULO 7º : VINCULACION A LO PACTADO Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por ingresos anuales, rendimiento mínimo exigible y por jornada completa de trabajo.

ARTICULO 8º : PRINCIPIOS GENERALES La organización práctica del trabajo con sujeción a la Ordenanza y legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin perjuicio de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, el Comité de Empresa tendrá las funciones que se le asignan en el presente Convenio.

Con sujeción a lo establecido en la legislación vigente pueden establecerse nuevos turnos de trabajo con motivo de nuevas instalaciones, ampliación de las existentes, creación de nuevos departamentos, agrupación de instalaciones en función de una mayor productividad, mecanización y racionalización de explotaciones y en situaciones o condiciones análogas y, en general, cuando pueda conducir a un progreso técnico o mejora de capacidad productiva.

ARTICULO 9º : REGIMEN DE TRABAJO EN SITUACIONES ESPECIALES No obstante lo acordado de exponer, examinados por ambas partes los problemas planteados para el correcto funcionamiento de las instalaciones, servicios y departamentos de la Empresa que precisen de ser atendidos en situaciones especiales, ocasionales o periódicas, no coincidentes con el régimen de trabajo normal, de una parte, y también como consecuencia de la política seguida en cuanto a la limitación y control de horas extraordinarias y las limitaciones legales en este sentido, ambas partes acuerdan:

- 1. Definir como actividades o áreas afectadas las siguientes:
- Realización y pago de nóminas.
- Proceso de datos.
- Inventario anual.
- Auditorías e inspecciones contables.
- Cierres contables.
- Auditorías técnicas.
- Servicio de Repuestos.
- Servicio de Comedor.
2. Diferenciar y concretar como aspectos del régimen de trabajo habitual que se ven afectados, los siguientes:
- Régimen de trabajo en días no hábiles.
- Trabajo en turnos rotativos.
- Modificación de horario y/o turno habitual.
- Turno de vacaciones.
- Condiciones económicas.
- Adecuación de puestos de trabajo y categorías, tanto laborales como internas J.D.

3. Constituir Comisiones de Trabajo para el estudio de los problemas mencionados, compuestas por cuatro miembros del Comité de Empresa, cuatro miembros de la Dirección de la Compañía con carácter permanente, dos trabajadores elegidos, por y de entre sus compañeros de cada una de las actividades afectadas y dos responsables de las mismas actividades designados por la Dirección.

4. Abordar el estudio de los citados problemas en el plazo de dos meses contados a partir de la firma del presente Convenio.

Lo acordado en el seno de las Comisiones de Trabajo antes referidas, tendrá la validez de lo establecido en Convenio Colectivo.

De no alcanzarse acuerdo sobre el resultado del estudio y la Dirección de la Empresa decidiese elevar cualquier solicitud con las conclusiones del mismo, estas serán las de las partes componentes de la Comisión.

5. En todo caso será criterio fundamental a tener en cuenta para el estudio, compaginar la solución a los problemas organizativos, que se pretende, con el respeto a los intereses y derechos de los trabajadores afectados.

Se hace constar que las Comisiones constituidas al efecto en cumplimiento de los Convenios Colectivos de 1980 y 1981 que habían declarado como áreas de trabajo en situaciones especiales, las de Mantenimiento Preventivo, Servicio de Vigilancia y Vigilancia de Instalaciones, llegaron a los acuerdos que a continuación se refieren, que forman parte integrante del presente convenio:

- Mantenimiento de Instalaciones - Anexo nº 16-A
- Servicio de Vigilancia - Anexo nº 16-B
- Vigilancia de Instalaciones - Anexo nº 16-C
- Revisión de acuerdos sobre Mantenimiento de Instalaciones, Vigilancia de Instalaciones y Servicio de Vigilancia - Anexo nº 17

ARTICULO 10º : CLASIFICACIONES DE TRABAJADORES PARA OPERARIOS Las clasificaciones de personal operarios incentivos y horarios, vigentes en la actualidad, son las que se recogen como Anexos n.ºs. 9 y 10 respectivamente. Las citadas clasificaciones no suponen en ningún caso alteración en las actuales categorías que corresponden al personal operario.

ARTICULO 11º : NUEVOS INGRESOS EN PLANTILLA La Compañía dará información al Comité de los ingresos de nuevo personal que la Empresa haya realizado, haciendo constar, datos personales, categoría profesional y departamento que se asigne a la persona indicada.

ARTICULO 12º : SISTEMA DE CLASIFICACION DEL PERSONAL EMPLEADO La Compañía facilitará al Comité de Empresa con carácter general y a los afectados en particular, en los mismos términos en que facilitó la información inicial en Julio de 1980 y debidamente actualizada, las Clasificaciones, Títulos del puesto de trabajo, Grados y Salarios de la escala John Deere correspondientes, así como los criterios de valoración de puestos de trabajo y Clasificación del personal empleado, todo ello sin perjuicio de la actualización que sobre dicha información pueda hacerse en cada momento. Semestralmente cada jefe valorará e informará verbalmente al personal a su cargo, sobre el desempeño de su puesto de trabajo, atendida la naturaleza del mismo y con relación al período inmediatamente anterior. Asimismo será informado de los efectos que la citada valoración produzca o pueda producir.

ARTICULO 13º : SISTEMA DE PROMOCION DEL PERSONAL Ingreso de Personal:
1. El ingreso de personal se hará en la categoría más baja de cada grupo. Excepcionalmente se ingresará en categorías superiores cuando en la Empresa no hubiese personal cualificado para desempeñar el puesto.
2. Vacantes o Puestos de Nueva Creación
2.1. Cualquier vacante que se produzca y se prevea que sólo deberá ser cubierta por un período inferior a sesenta días, no estará sujeta al Sistema de Promoción de la Compañía. Si pasados sesenta días sigue siendo necesario el trabajo en el puesto de referencia, el trabajador que la hubiera ocupado provisionalmente, se reincorporará a su antiguo puesto y la vacante se cubrirá de la forma ordinaria.
2.2. Cuando existan vacantes o puestos de nueva creación, éstos se cubrirán de acuerdo a la siguiente forma:
2.3. Cuando la vacante o nuevo puesto sea de tarifas incentivos u horarios hasta la 5 incluida, se cubrirán de forma automática por la antigüedad en la Empresa, de entre el personal que lo solicite, con copia a la Representación Sindical, previa publicación de la convocatoria por un plazo de tres días.
2.4. Cualquier operario que cubra una vacante por este sistema y que no desarrolle, en el plazo de siete días, satisfactoriamente el nuevo trabajo.

breve comprobación mediante auditorías y prueba individual realizada por la Comisión de Promoción, volverá a su antiguo puesto para todos los efectos.

Los trabajadores que sucesivamente han ido ocupando las vacantes que se producen, consolidarán su puesto como fijo una vez pasados los siete días del período de prueba.

2.5. Cuando la vacante o nuevo puesto sea de la 6^a incluida en adelante, se hará mediante prueba profesional para oficial de 3^a, salvo lo dispuesto en los apartados 5 y 8, como mínimo y con la siguiente escala de tarifas-categorías:

2.5.1. Tarifas:

- 6 y 7 .- Oficiales de 3^a
- 7 y 8 .- Oficiales de 2^a
- 8, 9 y 10 .- Oficiales de 1^a

La categoría laboral es consecuencia de la categoría John Deere y no a la inversa.

2.5.2. Los criterios para fijación de las pruebas serán los de la realización habitual del trabajo, siendo en unos casos los de la sola capacitación en el puesto y en otros los de la realización de concurso-oposición, salvo lo que se determina en el apartado 5.

2.5.3. Las vacantes o nuevos puestos para el personal empleado se regirán por este mismo sistema.

2.6. En cualquier caso, tanto el sistema de promoción en general, como los distintos criterios y forma que en él se establecen, serán aplicadas por el tribunal de examen que se crea al efecto.

En este sentido y en el caso de promoción por antigüedad, el Departamento de Personal tendrá confeccionadas las listas correspondientes y su aplicación le será comunicada a los representantes del personal.

2.7. Se cubrirán vacantes o puestos de nueva creación de forma inmediata sin aplicación de este sistema cuando:

- Exista personal de igual categoría sin trabajo en su puesto y previo conocimiento del tribunal de examen.
- Exista personal con capacidad física disminuida que cubra las exigencias del puesto.
- Si existe concurrencia, se dará preferencia al personal con capacidad física disminuida.

2.8. En las transferencias internas dentro de los departamentos y siempre que no genere ampliación de plantilla, ni cambios de categoría, se aplicará el criterio de mayor capacitación a juicio del supervisor, planteando las razones justificativas. En caso de igual capacitación entre dos o más trabajadores, se aplicará el criterio de mayor antigüedad dentro del departamento.

2.9. Ante una convocatoria, también podrán solicitar el puesto los trabajadores de igual o superior categoría que la solicitada. En este caso también se aplicarán los mismos criterios generales establecidos en este reglamento.

3. Cursos de Formación:

La Empresa, cuando lo considere necesario o conveniente, a fin de cubrir una vacante o un puesto nuevo que prevé habrá de crearse a breve plazo, organizará cursos de formación.

A estos cursos podrán optar las personas que lo deseen, siempre que reúnan los requisitos que se establezcan en cada convocatoria.

En estos cursos, en lo relativo al tiempo, serán al 50 por 100 entre la Empresa y los asistentes. Excepcionalmente, y cuando la Empresa lo considere conveniente, el 100 por 100 del tiempo será a cargo de ella.

4. Tribunales de Examen:

La composición del tribunal que juzgue las pruebas del concurso-oposición, estará compuesto por:

- Un Supervisor o mando del departamento en que existe la plaza.
- Un Representante del Departamento de Personal.
- Dos Representantes de los trabajadores.

5. Pruebas:

Para puestos incentivos no se hará prueba en ningún caso. Se aplicará el criterio de capacitación

en el puesto de trabajo y se elegirá al más antiguo que lo solicitó. Requiriendo en algunos casos excepcionales conocimientos mínimos necesarios -- que se indicarán en la convocatoria. La apreciación de la excepcionalidad será discutida por dos representantes de los trabajadores y dos de la Empresa, siempre y cuando no haya acuerdo. Estando de acuerdo con la excepcionalidad, se elegirá al que más conocimiento tenga comprobado mediante auditoría o prueba.

El tribunal de examen determina, en función del puesto, si procede hacer pruebas en los casos de los puestos horarios.

Si no hay acuerdo, se hará siempre prueba.

En caso de no hacer prueba, se elige al primero -- que, por el orden establecido en el punto 2.1. de antigüedad, acepte la promoción, teniendo en cuenta lo expuesto en el párrafo 1^o de este apartado.

Las valoraciones de la prueba serán fijadas por el tribunal de examen, las exigencias del puesto y las pruebas las determinará la Dirección de la Empresa.

5.1. La validez de las pruebas tendrá una efectividad de hasta dos meses después de realizadas -- las mismas, a los efectos de una posible nueva convocatoria para similar puesto que el anterior efectuado.

6. Evaluación:

6.1. La ponderación en la evaluación de las pruebas será la siguiente:

- Máximo de 80% a las pruebas teórico-prácticas.
- Máximo de 20% a los méritos concedidos por Relaciones Industriales, mediante pruebas psicotécnicas, un 10% con arreglo a los puestos -- que se vayan a cubrir, y el otro 10% por asistencia y puntualidad, salvo las ausencias justificadas.
- Al propio tiempo, se concederá a los candidatos 1% puntos por cada año completo de servicio en la Empresa.
- La puntuación por antigüedad a que se refiere el párrafo anterior se aplicará sólo a aquellos candidatos que hayan superado el mínimo exigible.

6.2. En caso de que los candidatos tuviesen igual -- puntuación final, se procederá a una nueva prueba selectiva.

7. Impugnaciones:

Se concede un plazo de siete días a partir de la proclamación de resultados para la impugnación de los mismos por cualquiera de los que considere de algún modo perjudicado.

8. Ascenso por Antigüedad en casos que requieran -- pruebas:

En casos de vacantes o puestos nuevos que requieran prueba se aplicará el siguiente criterio:

Uno de cada cinco puestos de la misma categoría -- John Deere y misma especialidad, se cubrirá por antigüedad dentro de la Empresa y de los que lo soliciten y el orden será por la categoría inmediatamente inferior de su especialidad o de su -- grupo profesional para el personal empleado.

Se requiere que demuestre capacidad para desempeñar el puesto, caso contrario la Comisión de Promoción correspondiente, mediante auditoría y prueba individual, resolverá lo procedente.

9. Puestos de Mando:

Los puestos que implican ejercicio de la autoridad o mando en la Empresa, se ocuparán por libre designación de la Dirección de la Compañía.

Se concretará cuáles son dichos puestos, de acuerdo con la legislación vigente.

10. Anuncio de Vacantes:

10.1. Las vacantes o puestos de nueva creación que requieran pruebas se anunciarán en los tablones -- de avisos durante un plazo de siete días.

10.2. Si la solicitud se presentase fuera de plazo y no se hubiese procedido aún a realizar las pruebas, será admitida.

10.3. Una vez convocada una plaza no podrá ser desconvocada, salvo motivos excepcionales que deberán ser expuestos ante la Comisión de Promoción del Comité de Empresa.

11. Proclamación:

El período máximo de tiempo que mediará entre la -- terminación de las pruebas teórico-prácticas y la

proclamación de los resultados con la ocupación -- de la nueva plaza, será de un mes como máximo.

12. Control:

La ocupación de plazas en las que no se hayan observado los requisitos anteriores quedará sin -- efecto desde el momento de su denuncia, procediendo a la aplicación de la sistemática descrita en este sistema.

13. Para ocupar la vacante que deja el promocionado -- se seguirá el procedimiento descrito.

14. La escala de correspondencias tarifas-categorías del punto 2.2.1. se aplica con vigencia desde julio 78, pero en ningún caso tendrá implicaciones para las situaciones que con anterioridad a esa -- fecha no se ajusten a dicha escala.

15. Las personas que han promocionado por antigüedad no podrán hacerlo otra vez hasta pasados 8 meses de su última promoción, si bien tendrán siete -- días desde que se les comunica el ascenso para optar a otro puesto que surja con posterioridad.

16. La fecha que contará para todos los efectos será la de ingreso a Fábrica.

17. Renuncias al Puesto:

17.1. Una vez conseguido un puesto no se puede renunciar a él, si no es por haber solicitado otro -- en el plazo de siete días fijado anteriormente. En el supuesto de renuncia, se quedará en el -- puesto que tenía cuando solicitó el ascenso.

17.2. Si por aplicación del Sistema de Promoción no se pudiera cubrir una vacante, la Compañía podrá contratar personal del exterior. Si en el -- plazo de treinta días, a contar desde la publicación del anuncio de que no se puede cubrir -- la vacante con personal de la Empresa, no ingresa nadie, la Compañía deberá escoger el mejor de los candidatos que hubo, si considera -- que puede llegar a ser cualificado, dándole -- una formación adecuada.

18. La presente normativa sólo podrá invocarse a los efectos de las promociones según lo que la misma establece, sin que pueda invocarse ninguna de -- sus disposiciones con fines distintos a la misma.

19. En el plazo de dos meses, a contar desde la firma del presente Convenio, se acuerda que una Comisión, de la misma naturaleza que la prevista en el artº 9 "Régimen de Trabajo en situaciones -- especiales", aborde el estudio de un sistema de promoción para empleados, distinto al acabado -- de exponer, o introduzca en el mismo las modificaciones oportunas, a fin de que las promociones de dicho personal se acomoden a las peculiaridades de este tipo de trabajo y trabajadores.

ARTICULO 14º :

SISTEMA DE MOVILIDAD INTERNA DE PLANTILLA PARA OPERARIOS

1. Objetivo:

El objeto del presente articulo es lograr una -- más lógica distribución del personal en función -- de las variaciones del trabajo para una mayor productividad, todo ello basado en tres principios -- fundamentales:

- A) Movilidad interna del personal cuando la estimación de falta de trabajo en su puesto sea -- aproximadamente igual o superior a dos meses.
- B) Mantener un nivel de retribución, según lo que el mismo sistema prevé.
- C) Para cualquier movimiento de personal se observará el máximo de respeto a la antigüedad en -- la clasificación de trabajo o en la Empresa.

2. Terminología General:

- A) Antigüedad en planta significa la relativa posición del operario en la que llamaremos lista total de antigüedad en JDISA, ordenada de acuerdo con el tiempo que lleva en la Empresa.
- B) El término "Cualificado", significa que el operario posee la necesaria experiencia, conocimiento y aptitud física para desarrollar satisfactoriamente, con una supervisión normal, el trabajo encomendado.
- C) Clasificación de Antigüedad, es el tiempo que lleva un operario en su clasificación de trabajo.
- D) El término "Transferencia" significa el cambio de un operario de su clasificación de antigüedad a otra diferente.
- E) El término "Recuperación" significa la vuelta -- de un operario trabajando en otra clasificación de antigüedad a la suya.

3. Periodo de Prueba:

Ningún operario tendrá derecho a antigüedad en la clasificación y por tanto no será incluido en ninguna lista de antigüedad, hasta haber superado el periodo de prueba.

En el caso de un nuevo operario su clasificación será determinada por la asignación de trabajo que realizó durante el periodo de prueba.

En el caso de haber trabajado en diferentes asignaciones de trabajo durante su periodo de prueba, se le asignará la clasificación de antigüedad correspondiente a la asignación de trabajo del puesto de definitivo.

4. Lista de antigüedad:

La lista total de antigüedad en John Deere Ibérica incluirá los nombres de todos los operarios.

Los nombres de los nuevos operarios serán añadidos a la anterior lista cuando hayan superado el periodo de prueba y su antigüedad será desde la fecha de ingreso.

Los nombres de los operarios dentro de cada clasificación de antigüedad serán asimismo listados de acuerdo con su antigüedad en la clasificación.

5. Situaciones que se pueden presentar:

5.1. Reajuste en una clasificación de trabajo:

Cuando uno o más trabajadores se vean obligados a abandonar su puesto de trabajo por un plazo estimado igual o superior a 60 días, por razones técnicas, organizativas o de producción, les será asignado otro puesto de trabajo mediante el siguiente procedimiento y supuestos:

A) Que la clasificación de trabajo exista en un solo departamento.

A.1. Será asignado a una vacante, dentro de la misma clasificación.

A.2. En el supuesto de no existir vacante en el mismo departamento y de la misma clasificación, se reemplazará a otro trabajador en periodo de prueba en la misma clasificación si lo hubiera.

A.3. Si no hubiera nadie en periodo de prueba en la clasificación de referencia, se reemplazará al operario de menor antigüedad en la clasificación que hubiera en el mismo departamento.

A.4. Al operario de menor antigüedad en la clasificación se le asignará cualquier otro trabajo.

A.5. En el supuesto de que un operario de la misma clasificación solicitase ocupar el trabajo disponible para el de menor antigüedad, se le asignará el mismo.

A.6. Al operario transferido a otra clasificación de trabajo se le computará la antigüedad en la nueva clasificación a partir de la fecha de transferencia.

B) Que la clasificación de antigüedad exista en varios departamentos.

B.1. Se seguirá el procedimiento descrito anteriormente en los apartados A.1., A.2. y A.3.

B.2. El operario que hubiera salido del departamento donde se produce vacante sustituirá, si no hubiera vacante en dichos otros departamentos al que esté en periodo de prueba en la misma clasificación o al menos antiguo que exista en los departamentos de la misma clasificación.

B.3. Al operario de menor antigüedad en la clasificación se le asignará cualquier otro trabajo.

B.4. En el supuesto de que un operario de la misma clasificación solicitase ocupar el trabajo disponible para el de menor antigüedad, se le asignará el mismo.

B.5. Al operario transferido a otra clasificación de trabajo se le contará la antigüedad en la nueva clasificación a partir de la fecha de la transferencia.

5.2. Cubrir vacantes:

Se aplicará el Sistema de Promoción (Artículo nº 13) con las modificaciones que a continuación se exponen referentes sólo a operarios incentivos y horarios.

A.1. Todo aquel trabajador que por las circunstancias antes descritas en 5.1., hubiera sido reemplazado o desplazado, tendrá preferencia para recuperar su antigua clasificación cuando se produzca una vacante en la misma, con-

servando la antigüedad que tenía cuando fue desplazado, salvo en el caso en que el trabajo que viene desempeñando corresponda a una categoría inferior a la que tenía el -- trabajo del que fue desplazado y como consecuencia viene percibiendo la compensación a que se refiere el punto 5 de la presente normativa, en cuyo caso será asignado directamente a cubrir dicha vacante.

Mientras permanezca desplazado conservará la antigüedad que tenía en la primitiva clasificación.

A.2. Si no hubiera nadie con derecho a recuperación y se produce una vacante, se actuará conforme al siguiente procedimiento.

A.3. Tendrá preferencia a ocuparla el más antiguo de la clasificación en el propio departamento. Si hay dos personas en el Departamento con la misma antigüedad en la clasificación se escogerá al más antiguo en la Empresa.

A.4. Si no existen desplazados según lo indicado en A.2. y si nadie hace uso del derecho de preferencia, la vacante se convocará conforme a lo establecido en el Sistema de Promoción.

A.5. Igualmente se seguirá dicho Sistema de Promoción para cubrir la vacante que dejó el que ocupó la plaza por recuperación o haciendo uso de su preferencia.

5.3. Operarios Incapacitados para su trabajo asignado:

Se consideraran operarios incapacitados para desarrollar normalmente su trabajo, solamente los así declarados de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

A) Procedimiento:

A.1. Si hubiera vacante idónea a sus condiciones físicas, a criterio del Servicio Médico de la Empresa, será transferido a dicha vacante, asumiendo que profesionalmente está cualificado para desarrollar el trabajo. Por consiguiente esta vacante no estará sujeta a la actual normativa para cubrir vacantes.

A.2. Mientras no se asigne un trabajo, el operario realizará las tareas o trabajos sencillos que se le encomienden, de acuerdo con el Servicio Médico de la Empresa.

A.3. Si son varios los disminuidos aptos para ocupar una vacante, se le asignará a aquel incapacitado que a juicio del Servicio Médico de Empresa fuere más necesario, dando preferencia dentro de lo posible a los más antiguos en la Empresa.

A.4. Si no hay vacante, la lista general de antigüedad de JDISA será revisada empezando por el de menor antigüedad, hasta que se encuentre un trabajo que a criterio del Servicio Médico, pueda ser desarrollado por el trabajador disminuido.

A.5. Al trabajador desplazado, se le asignará otro trabajo, de acuerdo con el punto 5.1. (reajuste en una clasificación de trabajo).

A.6. Ningún operario con disminución física podrá ocupar el trabajo de otro que tenga mayor antigüedad en la Compañía.

A.7. El personal que con antigüedad al 16 de febrero de 1979, se encontrase realizando otros trabajos, distintos del suyo habitual, es decir, de aquel que tuvieran en el momento de producirse la disminución de capacidad, pero no tuvieran asignado uno determinado, pasará a registrarse por el presente sistema, salvo en lo que se establece a continuación:

1. Si la disminución de su capacidad hubiera sido debidamente calificada por los Organismos competentes, se le asignará un puesto de trabajo, con sujeción al presente sistema.

2. Si la disminución de su capacidad no hubiera sido debidamente calificada al día de la fecha por los Organismos competentes, deberán optar, en el plazo de un mes desde que la Empresa lo ponga en su conocimiento, entre:

a) Volver a su clasificación de trabajo anterior, si hubiera vacante.

b) Aceptar un nuevo puesto de trabajo que la Empresa le asigne, atendiendo a los criterios del sistema.

A estos trabajadores no les será exigible la determinación de su incapacidad por parte de los Organismos competentes.

A.8. La Compañía confeccionará la lista de los operarios que se encuentren incluidos en el punto A.7.

6. Retribuciones:

Lo que se expresa a continuación se aplicará a los operarios incentivos y horarios que se encuentren en la situación de los apartados 5.1. (reajuste en la clasificación de trabajo) y en el 5.3. (operarios con disminución física) y solo por espacio de un año a contar desde el momento que la Compañía les notifique la asignación del nuevo trabajo.

Dentro de ese periodo la Compañía le ofrecerá un trabajo que él pueda desarrollar de la misma categoría que tenía anteriormente. Si dicho trabajo no le fuere ofrecido, el cálculo de las remuneraciones que figura seguidamente seguirá en vigencia hasta tanto dicho trabajo les sea ofrecido.

Si el operario no aceptara el trabajo que la Compañía le ofrece, será reclasificado a todos los efectos de acuerdo al trabajo que está realizando, garantizándole unas percepciones equivalentes al número de horas trabajadas (no horas devengadas), por el valor ocupacional de la categoría de la asignación de trabajo que tenía cuando fue desplazado.

A) Reajuste de Incentivo a Incentivo: Cobrará sus horas devengadas obtenidas por el valor ocupacional del trabajo efectivamente realizado y se le compensarán las horas devengadas por la diferencia de valores ocupacionales. Esta diferencia de valores ocupacionales es entre el Valor Ocupacional de la categoría del trabajo asignado que tenía antes el Valor Ocupacional de la categoría del trabajo realizado.

Asimismo, para todos los efectos también se compensará la diferencia de valores entre la nueva categoría del trabajo asignado y la que tenía anteriormente.

B) Reajuste de Incentivo a Horario: Cobrará sus horas trabajadas por el valor hora del trabajo realizado y si éste fuera inferior al valor ocupacional de la categoría de la asignación de trabajo anterior, se le compensará hasta ese valor.

Asimismo para todos los efectos también se compensará la diferencia de valores entre la nueva categoría asignada y la que tenía anteriormente.

El operario transferido según este sistema, de una clasificación incentiva a otra horaria, estará sujeto al sistema actual de pago de los operarios horarios basado en la Escala de Progresión Automática y Valoración por Méritos.

En el caso de un operario que teniendo disponible su trabajo habitual fuere desplazado por otro operario con disminución física como consecuencia de la aplicación de este sistema, y en el caso de tenerse que asignar un trabajo horario, será este trabajo de su misma o superior categoría.

C) Disposiciones Generales:

1. Los nombres de los operarios dentro de cada clasificación de antigüedad, serán listados de acuerdo a su antigüedad en la clasificación de trabajo.

2. La Compañía mensualmente publicará la lista de antigüedad en las clasificaciones y la lista de antigüedad en John Deere Ibérica, S.A., de todos los operarios.

3. Como anexo de este sistema, figuran las relaciones de números de antigüedad en las clasificaciones. (Anexos nºs. 13 y 14).

4. Podrán establecerse nuevos números de antigüedad en la clasificación, siempre que las circunstancias lo hicieran aconsejable.

5. Se confeccionará una lista de los operarios desplazados con derecho a recuperación y otra con los operarios incapacitados para desarrollar su trabajo habitual.

ARTICULO 15º : Los aprendices actualmente contratados por la Empresa se registrarán en sus condiciones laborales, por las normas que rigieron su contratación, es decir artículo 15 del Convenio Colectivo de 1980, a excepción de sus retribuciones vigentes al 31 de Diciembre de 1981 que serán revisadas con el mismo criterio general establecido en este Convenio para el resto del personal.

ARTICULO 16º : Todos los conceptos retributivos a percibir por el personal de John Deere Ibérica, S.A., se encuadrarán, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 2380/1973, de 17 de agosto y la Orden 29 de noviembre

bre de 1973, en los siguientes epígrafes y conceptos:

1. Salario Base
2. Complementos Salariales
 - 2.1. Personales
 - 2.1.1. Antigüedad
 - 2.2. De puesto de trabajo
 - 2.2.1. Nocturnidad
 - 2.3. Por calidad o cantidad de trabajo
 - 2.3.1. Plus de Actividad
 - 2.3.2. Incentivo a la producción
 - 2.3.3. Horas extraordinarias
 - 2.4. De vencimiento periódico superior al mes
 - 2.4.1. Gratificaciones extraordinarias
 3. Suplidos
 - 3.1. Plus de distancia

Los incrementos salariales que se acuerdan en el presente Convenio, con relación a las retribuciones vigentes al 31 de Diciembre de 1981, tanto para el personal empleado como para el personal operario son -- las siguientes:

- 5% con efectos del 1 de Enero de 1982
- 5% con efectos del 1 de Julio de 1982, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4º AMBITO TEMPORAL.

El citado incremento salarial del 5% se obtiene por comparación de las retribuciones establecidas en -- "Retribución Convenio" del Anexo nº 1, Anexos nºs. 3, 4, 5 y 6, con las correspondientes del Convenio Colectivo de 1981, actualizadas al 31 de Diciembre de 1981.

ARTICULO 17º SALARIO BASE
Es la parte del salario del trabajador que se establece por unidad de tiempo, sin tener en cuenta las circunstancias que dan lugar al pago de los complementos salariales que se regulan en los artículos siguientes.

Su cuantía es la establecida en el Anexo 1 para empleados y en el Anexo 2 para el personal operario durante toda la vigencia del Convenio.

ARTICULO 18º COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD
Todos los trabajadores de John Deere Ibérica, S.A., tendrán derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cinco años de servicio a la Empresa.

Cada quinquenio será de catorce mil novecientos treinta y nueve pesetas brutas anuales (14.939), -- siendo el número de éstos ilimitado, repartiéndose su abono en catorce veces al año, correspondientes a doce mensualidades y dos pagas extraordinarias. -- Será prorrateable con los mismos criterios que las gratificaciones.

ARTICULO 19º COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD
Con independencia de los conceptos retributivos a -- que pudieran tener derecho por horas extraordinarias, se percibirán los valores señalados en la tabla "Complemento de Nocturnidad" anexa a este Convenio (Anexo 5) que corresponda a la categoría de la Asignación de Trabajo, según se define en el artículo 24, abonándose el valor fijado en la columna -- "Pts./noche" cuando se trabaje en el período nocturno más de cuatro horas y el valor correspondiente -- en la columna "Pts./hora" por las horas trabajadas, en el caso de que en dicho período nocturno se trabajara más de una hora, sin exceder de cuatro. A este efecto, se considerará como período nocturno el comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

ARTICULO 20º COMPLEMENTO DE PLUS DE ACTIVIDAD
Es la mejora salarial sobre el salario base hasta -- alcanzar los valores de Convenio siguientes:

- Personal empleado: la "Total Retribución Convenio" según se establece en el Anexo nº 1.
- Personal operario incentivo: el valor ocupacional según valores del Anexo nº 3.
- Personal operario horario: el valor hora de trabajo que corresponda por aplicación de la "Escala de progresión automática y valoración por méritos", -- establecido en el Anexo nº 6.

Tiene por objeto remunerar la mejora colectiva de la productividad del personal citado.

ARTICULO 21º COMPLEMENTO POR INCENTIVO A LA PRODUCCION
Las cantidades devengadas por el personal operario incentivo por encima de los valores ocupacionales correspondientes, como consecuencia de la aplicación del Sistema Incentivo en Base a Horas Standard, tendrán el carácter de complemento por incentivo a la producción. Asimismo, tendrán dicho carácter, -- las cantidades devengadas por el personal horario, por encima del valor mínimo, como consecuencia de -- la aplicación del Sistema de Valoración por Méritos.

ARTICULO 22º VALOR OCUPACIONAL
Es un valor discrecional, necesario para la aplicación del Sistema Incentivo en Base a Horas Standard del personal operario directo y que permite la aplicación de controles administrativos, sistemas de administración y estadísticas, correlación con la determinación de eficiencias, etc.

Sus valores, según categorías internas J.D., son los establecidos en el Anexo 3.

ARTICULO 23º VALOR MINIMO Y MAXIMO
Son dos valores discretos que permiten la -- aplicación práctica del Sistema de Valoración -- por Méritos para operarios indirectos u horarios.

Dichos valores así como los intermedios que posibilitan las distintas puntuaciones por méritos -- existentes, son los establecidos en los Anexos -- nºs. 4 y 6, para las distintas categorías internas J.D.

Según se desprende del Anexo nº 6 se establece -- que por encima del valor mínimo, las dos puntuaciones correlativas inmediatas tienen aplicación práctica sólo en función del tiempo en la categoría, y las tres siguientes se aplicarán según la calificación resultante de la aplicación del Sistema de Valoración por Méritos vigente en la Compañía.

ARTICULO 24º ASIGNACION DE TRABAJO
La Asignación de Trabajo de un trabajador es la -- clasificación o clasificaciones de trabajo a las cuales está asignado como trabajador habitual y -- puede incluir: trabajo manual, una o varias máquinas, equipos, área o áreas de trabajo. La categoría más frecuente que corresponda a la clasificación o clasificaciones de trabajo de una Asignación de Trabajo, es la categoría de dicha Asignación de Trabajo.

Las Asignaciones de Trabajo serán establecidas para cada trabajador, siendo actualizadas para los operarios incentivos, dos veces al año.

ARTICULO 25º FACTOR DE ASIGNACION DE TRABAJO (W.A.F.)
El artículo 22.3.2. del Reglamento de Régimen Interior, quedará sustituido por el siguiente texto: -- El factor de asignación del trabajo sirve en primer lugar para la programación de trabajos combinados que utilizan más completamente el tiempo del operario, eliminando o reduciendo los tiempos de espera. La utilización del Factor de Asignación de Trabajo, permite también una continuación de la -- oportunidad incentiva, cuando una o más máquinas de la batería llega a ser inoperable, o si se cambia la combinación del trabajo por alguna razón, -- incluyendo en este caso la asignación a la batería de una o más operaciones sin tiempo.

La fórmula es:

$$WAF = \frac{D + R}{1.30} \times 0.90$$

$$\frac{D}{1.30} + TM \times 1.05$$

ARTICULO 26º PAGO DEL TIEMPO DE ESPERA
A los efectos del pago, se suman los factores de -- Asignación de Trabajo correspondientes a operaciones componentes de una combinación particular.

Este total es utilizado como dato de entrada a la tabla del Anexo nº 8, para obtener el multiplicador correspondiente a la combinación particular.

Este multiplicador es multiplicado por la cantidad de horas efectivas durante las cuales el operador atendió esa combinación particular y las horas resultantes serán pagadas al valor ocupacional de la categoría apropiada.

Toda vez que en una combinación particular inter venga por lo menos una operación totalmente manual como rebarbados, no deberá usarse ningún multiplicador.

ARTICULO 27º PROMEDIO DE GANANCIA POR HORA
En los siguientes casos especiales, los operarios incentivos recibirán un pago igual a su promedio de ganancias por hora, calculado de la forma que se establece en el artículo siguiente:

1. Cuando un operario incentivo es sacado de su trabajo regular, cuando tal trabajo está disponible, programado, y puede ser ejecutado, y es temporalmente asignado a hacer el trabajo de un operario ausente.
2. Cuando un operario incentivo es sacado de su asignación regular de trabajo, cuando su trabajo está disponible, programado, y puede ser ejecutado, y es asignado a realizar trabajo cubierto por la -- función principal de una clasificación de trabajo que no es la suya.
3. Cuando un operario incentivo es sacado de su asignación regular de trabajo, cuando su trabajo está disponible, programado, y puede ser ejecutado y es asignado para servir de instructor.

ARTICULO 28º CALCULO DE PROMEDIO DE GANANCIAS POR HORA
El método para calcular el promedio de ganancias por hora para un operario incentivo será el siguiente:

Dividir la suma de dinero pagado por todas las horas trabajadas (excluyendo el complemento de nocturnidad, gratificaciones extraordinarias y el recargo de horas extras) durante el mes anterior, por la suma de todas las horas trabajadas durante ese período. El inventa-

rio anual o el período de vacaciones no se tendrá en cuenta para determinar el último mes pagado.

ARTICULO 29º PAGO DE DOMINGOS, FESTIVOS Y DIAS NO HABILES
A efectos de pago, los 365 días del año, se considerarán integrados por los 230 días hábiles a que se refiere el Artículo 35, los 22, en concepto de vacaciones que determina el Artículo 37, 100 en -- concepto de domingos y sábados no hábiles y 13, -- como festivos, en la forma que se expone en los -- apartados siguientes. En los años bissestos, procederá abonar un día suplementario, en concepto -- de festivo.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, los domingos, festivos y días no hábiles en general, serán satisfechos al personal de la Empresa en base a los siguientes criterios:

1. Devengo:

El importe correspondiente a domingos, sábados no hábiles, festivos y aquellos otros días no hábiles, se devengarán por parte de los interesados, cuando se haya trabajado jornada completa durante la semana, de acuerdo con la legislación vigente. A estos efectos, se equipararán a días trabajados, aquellos en que no se haya prestado servicio por enfermedad o accidente.

2. Abono:

Independientemente del concepto de domingos, -- sábados no hábiles, festivos y aquellos otros días no hábiles que se establecen en el presente Convenio y asimismo, del correspondiente devengo que producen, su abono se efectuará de -- la forma siguiente:

2.1. Se mantiene el cambio de sistema de pago de domingos y sábados no hábiles, acordado en el Convenio Colectivo de 1981.

2.2. La retribución de los 100 días (52 domingos y 48 sábados) no hábiles antes citados, en lugar de ser independiente de los demás -- días, seguirá estando integrada en el Valor Ocupacional de los operarios Incentivos y -- en el Valor Hora de los operarios Horarios. En el presente año, y a efectos de pago se considerará que tienen la condición de domingo los días 25 de Julio y 15 de Agosto y la condición de sábado los días 1 de Mayo, 20 -- de Mayo (que sustituye al día 19 de Junio -- que es laborable) y 25 de Diciembre.

2.3. En consecuencia, tanto los valores ocupacionales, establecidos en el Anexo 3, como los valores hora en la Escala de Progresión Automática y Valoración por Méritos, establecida en el Anexo 6, integran y por lo tanto, compensan, la retribución que correspondría por el concepto de domingos y sábados -- no hábiles.

2.4. La retribución de festivos y otros días no hábiles, distintos de los sábados citados en 2.3., se abonará de forma independiente a -- los demás días, de acuerdo con el siguiente criterio:

- Personal Incentivo: El importe correspondiente a cada día será el resultado de -- multiplicar 8 horas por el promedio de ganancias calculado en la forma establecida en el artículo anterior.

- Personal Horario: El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar ocho horas por el Valor hora que -- corresponda a su categoría y puntuación -- por méritos.

El total de días que procede abonar por este apartado 2.4. es de 13, en concreto, los siguientes: 1 y 6 de Enero, 19 de Marzo, 9 y 12 de Abril, 31 de Mayo, 10 y 29 de Junio, 12 de Octubre, 1 de Noviembre y 8, 24 y 31 de Diciembre.

ARTICULO 30º HORAS EXTRAORDINARIAS
De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Decreto y Orden de Ordenación del Salario, el pago de las horas extraordinarias, se llevará a cabo en base a los siguientes conceptos:

Primero - Recargo de horas extraordinarias
Por cada hora extraordinaria se devengará el 75% del módulo o valor que resultase de dividir por 1.840 horas de jornada anual, la suma de salario base, complemento personal de antigüedad y dos -- pagas extraordinarias, como complemento de vencimiento periódico superior al mes, atendiendo a -- los principios que se establecen para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

- Empleados

Los conceptos retributivos antes indicados, se computarán por los importes que correspondan -- individualmente a cada interesado.

- Operarios incentivos y horarios

a) En cuanto al salario base, se computarán 365 días por los valores diarios correspondientes, de acuerdo con la siguiente asimilación, entre categorías internas John Deere y categorías profesionales, a los únicos efectos del presente cálculo:

Categoría Profesional	Categoría Interna J.D.
Especialista	1, 2, 3, 4
Oficial 3ª	5
Oficial 2ª	6, 7
Oficial 1ª	8, 9, 10

b) En cuanto al complemento personal de antigüedad y como medio de obtener los valores comunes que luego se indicarán, se tomarán dos quinquenios por representar la antigüedad media de la plantilla.

c) En cuanto a las gratificaciones extraordinarias, y asimismo con el fin de lograr unos valores comunes, garantizándose al mismo tiempo, las cuantías máximas que pudieran ser percibidas por este concepto, se tomará, para cada categoría interna John Deere, el importe correspondiente al valor hora de los operarios horarios en su puntuación máxima.

d) Los valores que se obtienen por aplicación de los principios acabados de exponer, son los que se recogen en el Anexo n° 7.

e) A efectos de aplicar los apartados anteriores, se entenderá que la categoría interna John Deere del interesado es la que corresponde a su trabajo, tratándose de un operario horario, y la de su Asignación de Trabajo, tratándose de un operario incentivo.

Segundo - Complementos por calidad o cantidad de trabajo.

Con independencia del recargo de horas extraordinarias, establecido en el punto primero y a efectos de hacer posible la percepción, durante la realización de las horas extraordinarias, de los complementos por calidad o cantidad de trabajo, que luego se determinan (excluidas, naturalmente en todo caso, las propias horas extraordinarias), se convienen las siguientes percepciones:

- Empleados

Por cada hora extraordinaria, lo que resulte de dividir su retribución mensual, compuesta de salario base más complemento por calidad o cantidad de trabajo, por el número de horas de jornada normal. A estos efectos, se considerará que en la actualidad, corresponden 176 horas a cada mes, como resultado de 22 días laborables, a 8 horas diarias.

- Operarios Incentivos

Lo que resulte de la aplicación del sistema retributivo John Deere, para este grupo de operarios, teniendo en cuenta que las horas extraordinarias efectivamente realizadas en cada jornada, quedarán retribuidas por el resultado de multiplicar las horas devengadas que a aquellas correspondiesen, por el valor ocupacional de la categoría interna John Deere, asignada a los trabajos o tareas realizados durante dichas horas extraordinarias.

- Operarios Horarios

Por cada hora extraordinaria, el valor hora que corresponda a la categoría interna John Deere del interesado, tomando en cuenta la puntuación por méritos que tuviese en el momento de realizar la hora extraordinaria.

Control de horas extraordinarias

Las horas extraordinarias se realizarán, con sujeción a la legislación vigente, basadas en los siguientes criterios:

1. Creación de puestos de trabajo

Solo se harán aquellas horas que en total de cada caso homogéneo no alcancen para crear un puesto de trabajo.

Aunque la suma de las horas extra en un departamento, de un número de horas que pueda realizar una nueva persona, si los trabajos a realizar en dichas horas son diferentes, no se justifica el ingreso de esa nueva persona.

2. Necesidad justificada por la Empresa
3. Aceptación por el trabajador
4. Distribución equitativa
5. Control de la Comisión Paritaria

A) Principios Generales.

Las horas extra se realizarán en una serie de trabajos con circunstancias especiales y/o en situaciones extraordinarias, tales como:

1. Tareas que solo se van a realizar en un periodo de tiempo limitado y previsiblemente corto, aunque a veces no se sepa con exactitud la fecha de finalización de las mismas.
2. En las que sean necesarias para cubrir temporalmente los casos de absentismo o cualquier otra circunstancia extraordinaria que, no estando prevista, suceda repentinamente.
3. Tareas que son necesarias realizar solo durante algunos días concretos de la semana, mes o año.
4. Tareas temporales en las que sea necesario realizar horas extra de forma habitual y durante todos los días en un mismo trabajo, siempre que la cantidad de horas no justifique la creación de un nuevo puesto.

B) Operarios

1. Control

El control de horas extraordinarias, será llevado por una Comisión Paritaria para lo cual, la primera semana de cada mes, la Empresa presentará en el seno de esta Comisión, las horas extra que se prevean realizar durante el mes en curso, explicando la necesidad de las mismas. En dicha reunión, se procederá también al análisis de las horas extra realizadas durante el mes anterior, explicando las desviaciones, si las hubiere. La Comisión Paritaria estudiará si se justifica la realización de las horas extra propuestas, procediéndose en consecuencia.

2. Procedimiento

Con el objeto de proceder de forma equitativa en el reparto de horas extraordinarias, en las casetas de los supervisores estarán a disposición de todos los operarios unos estadillos, uno por cada clasificación de trabajo. (El concepto de clasificación de trabajo es el que se define en el artículo número 14 "Sistema de Movilidad de Personal") que existe en el departamento, en los que constarán las personas que componen la clasificación, total acumulado anual, horas realizadas en el mes en curso y número de horas ofrecidas y rechazadas en cada una de las personas que forman la lista. Las horas extra se ofrecerán a las personas que estén incluidas en la clasificación de trabajo, del trabajo que se quiera realizar.

En la primera semana de los meses de julio y diciembre, se analizarán todas las horas extraordinarias realizadas en el semestre anterior.

El resultado de este análisis será presentado por la Comisión Paritaria a la Empresa, con las propuestas de nuevos puestos, si procede.

C) Empleados

Los principios generales enunciados en el apartado "A" son de aplicación, tanto a las horas extra de operarios, como de empleados, por lo que igualmente tiene un procedimiento de control.

Debido a las características propias del trabajo de oficinas, la previsión, realización y control de las horas extraordinarias, no puede ser en la misma forma que para los operarios.

1. Previsión

Al principio de cada mes, la Empresa presentará a la Comisión Paritaria, la previsión de horas extraordinarias que se piensan realizar durante ese mes, explicando la necesidad de las mismas.

Al no estar el trabajo para empleados tan minuciosamente programado como para operarios, la previsión y control antes aludidos, no pueden ser a priori tan exactos como pudiera ser la de operarios, por lo que las desviaciones que hubiera habido y que igualmente se explicarán en la reunión posterior, serán mayores. Por tanto en empleados, la mayor exactitud en el control se hará en el mes siguiente.

Las reuniones previstas para operarios en julio y diciembre, son de aplicación a los mismos efectos para empleados con análisis y propuestas en el mismo sentido.

2. Reparto equitativo

Al tener, en general, un trabajo diferente cada uno, el reparto equitativo se hace difícil. No obstante, si un trabajo extraordinario puede ser realizado indistintamente por varias personas, la Empresa procurará que el mismo sea repartido de forma equitativa entre las personas cuyos conocimientos del trabajo en cuestión les permita realizarlo satisfactoriamente.

El reparto y realización será controlado con los mismos criterios que el punto anterior.

3. Procedimiento

Con el objeto de proceder de forma correcta en el reparto y control de horas extraordinarias de empleados, teniendo en cuenta las circunstancias dichas en los puntos 1 y 2 de este apartado, en los departamentos o secciones estarán a disposición de todos los empleados unos estadillos, en los que constarán las personas que componen dicho departamento o sección, total acumulado anual, horas realizadas en el mes en curso y número de horas ofrecidas y rechazadas de cada una de las personas que forman la lista.

ARTICULO 31° :

OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

Las cantidades que se perciban sobre las mínimas establecidas en los Anexos números 1 y 2 y que no correspondan a complementos salariales específicamente determinados en este Convenio, se considerarán como complementos por calidad o cantidad de trabajo.

ARTICULO 32° :

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todo el personal tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, una en Julio y otra en Navidad, en la cuantía que se determina a continuación:

- Empleados: Cada gratificación, por importe equivalente a una mensualidad.

- Operarios Incentivos: Cada gratificación, por importe equivalente a treinta días. El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar 8 horas por el valor ocupacional que corresponda a la categoría de la Asignación de Trabajo definida en el Artículo 24.

- Operarios Horarios: Cada gratificación, por importe equivalente a treinta días. El importe correspondiente a cada día será el resultado de multiplicar 8 horas por el valor hora que corresponda a su categoría y a la puntuación por méritos que tuviera en el momento de percibirse la gratificación extraordinaria correspondiente.

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

ARTICULO 33° :

PLUS DE DISTANCIA

Se abonará por la cuantía y en los casos que determina el Artículo 46.

ARTICULO 34° :

SALARIO MINIMO

La Empresa garantiza como promedio de meses naturales en cantidades brutas, durante todo el año 1981, al personal que actualmente presta sus servicios, la cantidad de 60.290.- pesetas, por jornada completa de trabajo en todos los días hábiles del año establecidos en este Convenio.

Se excluye de lo precedente a los Aspirantes, Aprendices, etc.

En ningún caso, este salario mínimo constituirá salario base.

ARTICULO 35° :

JORNADA LABORAL

El número de horas reales de trabajo para todo el personal durante la vigencia de este Convenio será de 1840 horas, equivalentes a 230 días hábiles.

La jornada establecida en este Convenio, en lo que supone de inferior a la máxima legal en cómputo anual, absorberá y compensará cualquier reducción de jornada o modificación de horario que con anterioridad hubiese efectuado la Empresa o aquellas otras que por disposiciones legales, jurisprudencia, contencioso-administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa se establecieran en lo sucesivo.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1622/76 de 18 de junio, no se dan las circunstancias de obligatoriedad de la concesión de los 15 minutos de descanso, ya que el promedio de horas de trabajo real a la semana es inferior a cuarenta y dos horas y media.

No obstante, ambas partes acuerdan que el personal con jornada continuada, disfrute de dicho descanso en su puesto de trabajo, para tomar el bocadillo en los días en que preste sus servicios en jornada completa. La hora en que se efectuará este descanso será la misma en que se viene disfrutando, es decir, de 10 a 10,15 en turno de mañana, de 18 a 18,15 en el turno de tarde y de 2 a 2,15 en el turno de noche.

ARTICULO 36*

CALENDARIO LABORAL Y CUADRO HORARIO

Son los acordados por las partes según consta en los Anexos números 11 y 12.

Ambas partes darán cumplimiento, en su caso, a las disposiciones legales sobre fiestas de carácter nacional o local, sobre la base de las 1.840 horas establecidas en el artículo 35 de este Convenio.

ARTICULO 37*

VACACIONES

Las vacaciones se fijan en veinte días hábiles. A efectos de pago, se considerarán veintidós días que se abonarán de acuerdo con el procedimiento vigente, es decir, en base al promedio de las retribuciones obtenidas en el trimestre inmediatamente anterior al disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán con carácter de generalidad y preferentemente en el mes de agosto, en las fechas previstas en el calendario laboral (Anexo nº 11).

Por razones justificadas, las vacaciones se podrán disfrutar excepcionalmente, en periodo distinto al previsto en el calendario laboral, cumpliéndose en tal caso lo determinado en la O.M. de 6 de Febrero de 1961 y de forma que, en caso de dividirse el periodo vacacional en dos periodos, la duración mínima de uno de ellos sea de siete días laborales. En tales casos, las vacaciones deberán ser definidas con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute. Si la Dirección no hubiese podido prever las con dicha anticipación, se buscará el acuerdo con los individuos afectados.

En cualquier caso de colisión entre el número de días de vacaciones y los 230 días de trabajo establecidos en el artículo 35 del presente Convenio, prevalecerá, en todo caso, el cumplimiento de los citados 230 días hábiles.

ARTICULO 38*

COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

Para el personal operario serán de aplicación las normas vigentes contenidas en las Estipulaciones Regulatorias del sistema de Ayuda Mutua del Complemento por Enfermedad para los operarios de la Empresa, autorizadas por la Delegación de Trabajo el día 4 de junio de 1969, modificando lo siguiente:

- A) Se suprime la aportación de los operarios al régimen económico del sistema.
- B) Se hace extensivo el sistema a los casos de accidente.
- C) El complemento para el personal operario será la diferencia entre el importe de la indemnización de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de sus percepciones brutas, referidas al promedio diario del mes fiscal anterior.
- D) Se percibirá a partir del primer día de la enfermedad o accidente.

El complemento para el personal empleado será el necesario hasta cubrir el 100% de su retribución mensual bruta.

ARTICULO 39*

PENALIDAD DE SUPUCIALIDAD

La Empresa hará entrega de una gratificación en concepto de premio de nupcialidad, con independencia del que otorguen las Instituciones de

visión Social, a todo el personal que contraiga matrimonio, en la misma cuantía que las gratificaciones extraordinarias, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Solo se tendrá derecho a percibir el premio cuando en la fecha de celebración del matrimonio, se tenga en la Empresa una antigüedad, al menos de seis meses.
- Será necesario acreditar la fecha de celebración del matrimonio, mediante presentación del Libro de Familia.
- Este premio solo se entregará una vez por trabajador.

ARTICULO 40* : (SUPRIMIDO)

ARTICULO 41* :

AYUDA A SUBNORMALES Y MINUSVALIDOS
Los trabajadores que tengan hijos subnormales o minusválidos y justifiquen documentalmente tal extremo a satisfacción del personal facultativo del Servicio Médico de Empresa, percibirán por tal razón una ayuda consistente en 9.200 pesetas mensuales por cada hijo subnormal y 4.025 pesetas por cada hijo minusválido, sin limitación de edad de los mismos.

ARTICULO 42* : (SUPRIMIDO)

ARTICULO 43* :

AYUDA A LA ENSEÑANZA
La ayuda para la Enseñanza que se establece en el presente Convenio es la siguiente:

- A) Para hijos de productores.
 - 1º. 75 becas para estudios de B.U.P., C.O.U. y Formación Profesional, consistentes en el abono de los gastos de matrícula y libros con un límite de 10.000 pesetas.
 - 2º. 35 becas para estudios universitarios consistentes en el abono de los gastos de matrícula y libros de enseñanza hasta un límite de 25.000 pesetas.
- B) Para productores
 - 40 ayudas con un límite máximo de 25.000 ptas. Tendrá derecho a las citadas ayudas el personal (excepto el que se encuentre en periodo de prueba) que curse los siguientes estudios:
 - Curso de idioma inglés para empleados cuyos conocimientos y dominio del idioma sea necesario para el desempeño de sus funciones.
 - Cursos para ampliación o especialización de su actividad profesional en la Empresa, tanto para empleados como para operarios.

La asistencia a los cursos o estudios antes mencionados deberá tener lugar, en todo caso, fuera de la jornada laboral.

La concesión de una segunda o sucesivas ayudas requerirá que el interesado haya superado con éxito el curso por el que se hubiera concedido la ayuda anterior.

No obstante, la distribución de número de ayudas e importes de las mismas antes referidos, la Comisión Económica encargada de estas funciones podrá determinar otra distribución diferente, manteniéndose en todo caso dentro del importe global establecido para estas ayudas.

Siempre que se hubieran cubierto las necesidades a que se refieren las ayudas de enseñanza antes referidas y existiesen fondos no empleados del total dedicado a estas ayudas, la Comisión encargada de estas funciones podrá dedicar los fondos excedentes a otro tipo de ayudas de enseñanza no previstas en los apartados anteriores. A estos efectos, la Comisión Económica deberá establecer y publicar con claridad la fecha en que hubiera de quedar cerrado el plazo de solicitudes para las ayudas previstas en los apartados A) y B) anteriores.

Los criterios de convocatoria, selección y distribución, deberán ser sometidos a la Dirección, para su aprobación.

ARTICULO 44* :

SEGURO DE VIDA
La Compañía concertará un Seguro de Vida para todo el personal, sobre las siguientes condiciones generales:

- A) Cantidad del seguro: El capital asegurado será de 900.000 pesetas.

No obstante, al personal que al 31 de diciembre de 1981 tuviera un capital asegurado de

1.800.000 pesetas, continuará con dicha suma.

Doble cantidad por accidente: Si la muerte del asegurado sobreviniese a consecuencia de un accidente, antes de cumplir los 65 años, se abonará a sus beneficiarios otro capital igual al de la póliza de Seguro Temporal.

C) Invalidez: El asegurado al que afecte la invalidez absoluta y permanente para el trabajo remunerable a consecuencia de accidente o enfermedad, cobrará una vez comprobada tal situación, el capital garantizado en el Seguro Temporal, quedando anuladas desde este momento las demás garantías.

ARTICULO 45* :

ECONOMATO
Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección y Comité de Empresa estudiarán alternativas al sistema actual de Economato, sobre la base del interés mutuo.

ARTICULO 46* :

TRANSPORTE. PLUS DE DISTANCIA
La Compañía reconoce a todo el personal un plus de distancia que podrá hacerse efectivo en metálico o alternativamente, mediante servicio de autocares, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Tendrá derecho a plus de distancia todo el personal, excepto el que tuviera su domicilio en el término municipal de Getafe.
2. La Compañía, en función de los domicilios del listado confeccionado a estos efectos, al 31 de Diciembre de 1979, atendiendo a la localización de los mismos, en términos municipales ó áreas determinadas dentro de estos, establecerá la cabecera, recorrido y término del servicio de autocares. Asimismo y a efectos del mantenimiento de dicho servicio, tendrá en cuenta la utilización efectiva que del mismo se haga.
3. Como excepción al punto primero, los trabajadores residentes en el Barrio de El Bercial (Getafe), tendrán derecho a utilizar el servicio de autocares, en tanto mantengan dicho domicilio.
4. El plus de distancia, solo se podrá percibir en metálico, cuando en el término municipal del domicilio del trabajador, no hubiese servicio de autocares establecido por la Empresa o existiendo, su horario de trabajo no coincidiese con el de dicho servicio. Su cuantía será de 3,70 ptas. por km. y día, pagaderas mensualmente. En cualquier situación, el importe máximo abonable será el que corresponda a una distancia de 50 kms. Las distancias se determinarán según el Mapa Oficial de Carreteras, editado por el Ministerio de Obras Públicas.
5. Solo procederá el abono en metálico de plus de distancia, cuando el trabajador esté en situación de alta (trabajando). No corresponderá por tanto en los periodos de baja y vacaciones.
 - Los cambios de domicilio que se produzcan, con relación a los listados al 31 de diciembre de 1979, se registrarán por los siguientes principios:
 - 6.1. Trabajadores que al 31 de diciembre de 1979, tenían derecho al plus de distancia.
 - 6.1.1. Conservarán este derecho, siempre que su nuevo domicilio cumpla los requisitos establecidos en los puntos anteriores.
 - 6.1.2. Si en el término municipal del nuevo domicilio, existiera servicio de autocar, tendrán derecho a su utilización, siempre que hubiera plazas disponibles.
 - 6.1.3. Si no existiese dicho servicio o no hubiera plazas disponibles, tendrán derecho a la compensación en metálico que corresponda a la menor de las dos distancias siguientes: la de su domicilio al 31 de diciembre de 1979 y la de su nuevo domicilio.
 - 6.2. Trabajadores que al 31 de diciembre de 1979, no tenían derecho a plus de distancia: permanecerán en la misma situación, si bien podrán utilizar el servicio de autocares que, en su caso, existiera en el término municipal de su nuevo domicilio, siempre que hubiera plazas disponibles.
 - 7. El personal cuyo ingreso en la plantilla de la Empresa fuese posterior al 31 de Diciembre de

1980, se regirá por las normas anteriores que le sean de aplicación, en base al domicilio que tuvieran en el momento de su contratación.

8. La Empresa, en función del personal de nuevo ingreso que en el momento de su contratación - hubiera adquirido el derecho a plus de distancia en metálico o alternativamente al Servicio de Autocares, y de los cambios de domicilio que pudieran efectuar los trabajadores que tuvieran derecho al mismo al 31 de diciembre de 1979, en ambos casos de acuerdo con las presentes normas, establecerá nuevas líneas en el servicio de autocares o modificará las existentes, atendiendo a la utilización efectiva o previsible de las mismas. A dichos efectos, no se considerará por tanto el personal que, de acuerdo con las presentes normas, no tuviera derecho a plus de distancia.

La Empresa, en cualquier momento, podrá suprimir las líneas que no tuvieran en la práctica, una utilización que razonablemente justificase su mantenimiento.

ARTICULO 47*

ANTICIPOS A LARGO PLAZO

Se modifica el artículo 91 del vigente Reglamento de Régimen Interior, adecuándolo a las siguientes condiciones:

- Cuantía máxima del anticipo: 130.000 pesetas
- Plazo máximo de cancelación: 18 meses
- Fondo de anticipos: 7.500.000 pesetas

No obstante las condiciones indicadas, la Comisión de Anticipos para los casos de vivienda, podrá ampliar la cuantía del anticipo a 200.000 pesetas, y el plazo de cancelación a 24 meses.

ARTICULO 48*

GRUPO DE EMPRESA

La Compañía entregará al Grupo de Empresa la cantidad de \$25.000 pesetas, durante el año 1981, para ser destinadas a las actividades deportivas y culturales que realice este Grupo.

El tiempo que el Presidente del Grupo de Empresa invierta con el personal directivo de la Compañía, en preparar reuniones de dicho Grupo, o en cualquier otro asunto que sea de interés común, será a cargo de la Empresa.

ARTICULO 49*

EXCEDENCIAS

1. Situaciones

1.1. Todo trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca, dentro de las condiciones de los apartados siguientes, la situación de excedencia voluntaria, - por un período máximo de cinco años, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

1.2. Con independencia del tiempo que un productor lleve en la Empresa, la excedencia será de concesión forzosa por parte de la Compañía, cuando sea solicitada a petición de la autoridad competente, para el desempeño, por el trabajador, de un cargo público y alcanzará en el tiempo, el período de desempeño de aquél.

1.3. El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, - para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que su viñera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

1.4. Asimismo, podrá solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, el trabajador que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. Carácter de la Concesión

La aceptación de las excedencias es voluntaria por parte de la Empresa, salvo en las siguientes situaciones, en que se considerará forzosa.

2.1. En todo caso, en las situaciones 1.2., y 1.3., del apartado anterior.

2.2. Cuando tratándose de la situación prevista en 1.1., se den las siguientes - circunstancias:

A) Por una sola vez y tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, - de orden familiar, estudios, etc.

B) Por una sola vez y tiempo no superior a seis meses, cuando en el momento de la solicitud, esté en situación de excedencia un número de trabajadores inferior al 3% de la plantilla. A estos efectos, se computarán todas las situaciones de excedencias previstas en el apartado anterior.

3. Requisitos

3.1. Todas las excedencias, cualquiera que sea la situación y carácter de su concesión, deberán ser solicitadas por escrito al - Jefe correspondiente, al menos, con un mes de antelación a la fecha del comienzo de su disfrute.

3.2. Salvo autorización expresa de la Empresa, ninguna excedencia podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia.

3.3. Todo trabajador que quiera reincorporarse a la Empresa, al término de su excedencia, deberá solicitarlo por escrito, al menos, con un mes de antelación al término de la misma, salvo en la excedencia prevista en la situación del apartado 1.2. en que podrá solicitarse el reintegro dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

3.4. Todo trabajador que reintegrese en la Empresa, después de un período de excedencia, deberá pasar el reconocimiento médico pertinente.

4. Efectos

4.1. Será potestativa para la Empresa la aceptación de la solicitud del trabajador, para reincorporarse a la misma, con efectos anteriores a la fecha de su terminación.

4.2. El trabajador no percibirá retribución durante el tiempo que permaneciere en excedencia. Dicho tiempo, salvo en lo establecido en el apartado Reingreso-Condiciones Salariales, no será computable a efecto alguno. Sin embargo, en la situación 1.2., se computará el tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

4.3. Ninguna situación de excedencia, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, que podrá ser cubierto por la Empresa en la forma que estime oportuna, con excepción de la excedencia por cargo público, recogida en el punto 1.2., en la que existirá derecho a la reserva del puesto de trabajo, si bien, éste podrá ser cubierto por la Empresa por el tiempo que aquella durase.

4.4. No obstante lo anterior, cuando se ejercite el derecho de reintegro, cumpliendo el preaviso de un mes antes citado, la Empresa vendrá obligada a admitir al excedente en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, excepto en la situación de excedencia prevista en el número 1.3. (por nacimiento de un hijo) en que solo se tendrá derecho al reintegro en la primera vacante que se produjere, en el puesto de la misma categoría laboral que tuviese al iniciarse la excedencia.

4.5. En cualquier situación, la Empresa solo vendrá obligada a ofrecer la primera vacante de igual categoría laboral, cuando el excedente no solicitase el reintegro con el preaviso de un mes antes determinado.

4.6. En todo caso, el derecho de reincorporación caducará, al mes de la fecha en que estuviera prevista la terminación de la excedencia, sin que el interesado la hubiere solicitado. A todos los efectos, se entenderá que el excedente causó baja voluntaria.

5. Reingreso. Condiciones salariales

El trabajador excedente que reintegrase en la Empresa, una vez cumplidos los requisitos y condiciones expuestos en párrafos anteriores, tendrá derecho a ser retribuido en la forma siguiente:

5.1. Personal empleado

Se le asignará el salario que tuviera en el momento de su baja, actualizado con las revisiones salariales que hubieran tenido lugar, con carácter general, durante el tiempo que hubiese estado excedente.

5.2. Personal operario

Las condiciones salariales del excedente, serán las que correspondan al puesto de trabajo en el que reintegrese, ya sea de naturaleza incentiva u horaria. Sin embargo, cuando dichas condiciones fuesen inferiores a las que corresponderían a su antiguo puesto o asignación de trabajo, en base a los valores y jornada laboral que estuviesen vigentes en el momento de su reintegro, se procederá a complementar las retribuciones del nuevo puesto de trabajo hasta alcanzar los niveles que a continuación se indican:

5.2.1. Cuando el nuevo puesto de trabajo fuese incentivo.

- Si el antiguo puesto de trabajo era incentivo.

Las horas devengadas por el valor ocupacional correspondiente a la categoría interna J.D. de su antigua asignación de trabajo.

- Si el antiguo puesto de trabajo era horario.

Las horas trabajadas por el valor hora correspondiente a la categoría y puntuación de méritos en su antiguo puesto de trabajo.

5.2.2. Cuando el nuevo puesto de trabajo fuese horario.

- Si el antiguo puesto de trabajo era incentivo.

Las horas trabajadas por el valor ocupacional correspondiente a la categoría de su antigua asignación de trabajo.

- Si el antiguo puesto de trabajo era horario.

Las horas trabajadas, por el valor hora correspondiente a la categoría y puntuación de méritos en su antiguo puesto de trabajo.

5.2.3. En los casos de compensación antes mencionados, se entiende que las demás retribuciones que tuviera derecho a percibir el excedente, en relación con valores ocupacionales o valores hora, se calcularán, así mismo, en función de los valores efectivamente aplicados en la compensación.

5.2.4. Los operarios que se encontrasen en situación de compensación económica, por aplicación de las normas anteriores, tendrán prioridad y a la vez, vendrán obligados a aceptar cualquier puesto de trabajo que la Empresa le ofreciera, de la misma naturaleza, incentiva u horaria, y categoría interna J.D., de la asignación de trabajo que tuvieran en el momento de comenzar su excedencia.

ARTICULO 50* : Las situaciones de permisos retribuidos y licencias sin derecho a retribución, se regirán por lo establecido en el Anexo n° 18.

PERMISOS RETRIBUIDOS Y LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En los casos de situaciones de permisos retribuidos, la retribución correspondiente al personal empleado consistirá en la percepción de su salario sin descuento alguno y en la percepción del valor ocupacional o valor hora, multiplicados por las horas correspondientes, en los casos del personal operario incentivo y horario, respectivamente.

ARTICULO 51* : El Comité de Empresa entenderá en lo relativo a Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través del Comité de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 52* :

SERVICIO MEDICO

La Empresa dará cumplimiento a lo que en cada momento establezca la legislación vigente, sobre Servicios Médicos de Empresas.

Tan pronto como ello fuera posible, fundamentalmente por razones de espacio, procederá a la ampliación del botiquín, adecuándolo a las necesidades actuales.

El Servicio Médico archivará las Cartillas Sanitarias, actualizadas debidamente. Entregará a cada interesado, con indicación de su nombre, fotocopia de los registros que se efectúen en su Cartilla sanitaria.

ARTICULO 53 :

RECLAMACIONES SOBRE TIEMPOS. PROCEDIMIENTO
Toda reclamación sobre el tiempo concedido a los distintos trabajos, según el Sistema Incentivo, en base a Horas Standard, será formulada verbalmente por el interesado a su supervisor. Luego de comprobarse que la operación pueda realizarse o no, según el método establecido, el supervisor dará respuesta verbal a la reclamación, la que, en todo caso, deberá producirse dentro de los dos días hábiles de haberse presentado ésta. Si dicha respuesta no fuera satisfactoria, o no se contestase dentro del plazo señalado anteriormente, el interesado podrá proceder con arreglo al procedimiento que se señala a continuación:

Primera Actuación:

- A) El productor comunicará por escrito a su supervisor el standard incentivo objeto de reclamación.
- B) El supervisor analizará la cuestión y establecerá contacto con el Departamento de Ingeniería Industrial, entregando a este Departamento, copia de la reclamación escrita.
- C) Una persona del Departamento de Ingeniería Industrial, designada por el Jefe del mismo, comprobará el cálculo y/o aplicación de los elementos del standard incentivo, así como aquellos que hayan sido cambiados, si el objeto de la reclamación es un cambio de método, equipo o especificaciones del material. Asimismo, la operación será comprobada físicamente, en presencia del supervisor, siendo requisito indispensable para esta comprobación, una eficiencia normal.
- D) Si de la comprobación resultara que el standard incentivo objeto de la reclamación, fuere inferior al 5% del standard incentivo calculado al hacer la comprobación, el nuevo standard incentivo será establecido reemplazando el que fuere objeto de reclamación y tendrá efecto retroactivo al momento en que se formuló aquélla por escrito.
- E) Si los trámites indicados anteriormente no se pudieran realizar, debido a que la operación reclamada no está siendo procesada, se avisará al Departamento de Ingeniería Industrial tan pronto como la operación entre en producción, en cuyo momento serán realizadas las comprobaciones necesarias.
- F) El reclamante será informado por escrito por su supervisor, del resultado de las comprobaciones realizadas, en el plazo de tres días hábiles desde el momento en que se recibió la reclamación. Este plazo no será de aplicación si la operación no estuviera siendo procesada, en cuyo caso, el plazo se contará a partir del día en que dicha operación entre en producción.
- G) Si la contestación recibida no es satisfactoria a juicio del interesado, podrá reclamar sobre la misma, de acuerdo con la Segunda Actuación, que a continuación se detalla.

Segunda Actuación:

- A) El interesado comunicará por escrito al supervisor, su disconformidad con la contestación dada en la Actuación Primera. El supervisor entregará al Departamento de Relaciones Industriales copia de la citada comunicación y de la reclamación señalada en el punto A) de la Primera Actuación.
- B) El Departamento de Relaciones Industriales entregará copia de la documentación señalada en el punto anterior, a la Comisión Paritaria.
- C) El Departamento de Relaciones Industriales coordinará la realización de un estudio de la operación incentivada objeto de la reclamación, basado en el Sistema Incentivo en Base a Horas Standard, que se llevará a cabo por una persona del Departamento de Ingeniería Industrial, designada por su jefe y un miembro de la Comisión Paritaria, nombrado por la misma.
- D) El estudio señalado en el punto anterior, en el que se harán constar las conclusiones a

que se haya llegado, será entregado al Gerente de Relaciones Industriales, quién dará respuesta escrita a la reclamación formulada, en el plazo de cinco días hábiles de haber recibido el estudio y las conclusiones antes referidas.

- E) Si la respuesta no fuera satisfactoria a juicio del interesado, podrá ser tramitada su reclamación, a partir de la Tercera Actuación del Procedimiento de Reclamaciones y Quejas.

ARTICULO 54 :

OTRAS RECLAMACIONES. PROCEDIMIENTO
Las reclamaciones que un productor, o varios afectados por el mismo problema, quiera(n) presentar a la Empresa, referentes a la aplicación de las retribuciones convenidas, aplicación de las categorías internas J.D., categorías laborales, prendas de trabajo, horarios, turnos, seguridad, o cualquier otra condición relativa a su trabajo, han de ser tramitadas de acuerdo al siguiente procedimiento.

Las reclamaciones sobre tiempos, se regulan por un procedimiento específico.

I. Reclamaciones Individuales

Primera Actuación.

- A) El productor o productores efectuarán la reclamación, verbalmente, al jefe inmediato. Cuando no fuera respondida satisfactoriamente, la formularán por escrito.
- B) Si el jefe inmediato no diera respuesta en el plazo de dos días hábiles o la misma no fuera satisfactoria, a juicio del productor o productores, la reclamación podrá tramitarse según se dispone en la Segunda Actuación.

Segunda Actuación.

- A) El interesado solicitará por escrito a su jefe inmediato, la celebración de una reunión con el Departamento de Relaciones Industriales, en la que participarán el Gerente del Departamento o la persona que éste designe, el productor afectado, su jefe y dos miembros del Comité de Empresa.
- B) En dicha reunión, se analizará la cuestión planteada, luego de lo cual, el Gerente de Relaciones Industriales o la persona designada por éste, contestará, también por escrito, en el plazo de tres días hábiles.
- C) La reunión prevista en el punto A), se celebrará en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha en que se solicitó la misma al jefe inmediato.

Tercera Actuación.

De no haberse logrado una solución a la reclamación, según lo expresado en la Segunda Actuación, se procederá de la siguiente forma:

- A) Los integrantes del Comité de Empresa, plantearán la celebración ante el Gerente de Relaciones Industriales de una reunión.
- B) De común acuerdo entre ambos, se fijará esta reunión, a fin de considerar la cuestión, en la que participarán el Gerente de Relaciones Industriales o la persona que éste designe y los integrantes de la Comisión del Comité de Empresa, competentes en la materia de que se trate. Esta reunión tendrá lugar dentro de los cinco días hábiles de haberse solicitado la misma.
- C) En dicha reunión, se analizarán todas las circunstancias del caso, luego de lo cual, el Gerente de Relaciones Industriales o la persona que éste designe, dará respuesta por escrito a la cuestión planteada, en el plazo de tres días hábiles.

Cuarta Actuación.

No habiéndose solucionado la reclamación, según lo que se lleva expuesto, se procederá de la forma siguiente:

- A) Mesualmente, el Secretario del Comité de Empresa convendrá con el Gerente de Relaciones Industriales, la celebración de una reunión a fin de considerar aquellas reclamaciones que no hayan sido solucionadas en las Actuaciones anteriores.
- B) En dicha reunión, participarán los representantes de la Dirección de la Empresa, cuya presencia, a juicio de la misma, sea necesaria por la índole de los temas a tratar, el Gerente

de Relaciones Industriales y los miembros del Comité de Empresa.

- C) En esa reunión, la Dirección de la Empresa dará su respuesta respecto a la cuestión planteada, levantándose acta de dicha reunión.

II. Reclamaciones Colectivas.

Cuando se produzca una reclamación colectiva, como consecuencia de un hecho que afecte a trabajadores de una o varias secciones, se procederá de la forma siguiente:

- 1) Ocurrido el hecho (quedan exceptuadas situaciones de emergencia, con riesgos para las personas, accidentes, etc.) o planteada una situación cualquiera que ésta sea, deberán ser puestas en conocimiento del supervisor inmediato; y en su defecto, del supervisor general.

En defecto de ambos, se pondrá en conocimiento del mando más próximo y del Comité, cuando la urgencia lo requiera.

- 2) Nadie podrá, por tanto, tomar una iniciativa de abandono de trabajo, negativa a una acción, etc. (salvo riesgo inminente de peligro para las personas o las cosas), sin haberlo razonado con el inmediato superior o con el mando más próximo, según se indica en el punto 1).

- 3) La Dirección de la Empresa, antes de comunicar la decisión a la que haya lugar, pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, las informaciones relativas a los hechos, pudiendo éste formular las observaciones y propuestas que crea oportunas.

- 4) Una vez cumplido este requisito, la Dirección de la Empresa, hará efectiva la decisión correspondiente.

- 5) La tramitación de las reclamaciones colectivas, seguirá las mismas actuaciones que las reclamaciones individuales.

ARTICULO 55 :

COMITE DE EMPRESA

I. Competencias.

La Dirección de la Compañía reconoce la condición de Organó de Representación de los Trabajadores, al Comité de Empresa, en la forma establecida por la Legislación vigente o por la que se establezca en el futuro.

Para el cumplimiento de sus funciones, corresponden al Comité de Empresa las competencias que determine la Ley, así como las que se le atribuyen en el presente Convenio, en los términos en él establecidos, entre las que cabe resaltar, su intervención en las situaciones que derivan de la aplicación de los sistemas de trabajo, de movilidad interna de plantilla para operarios, de promoción de personal y de control de horas extraordinarias.

De modo expreso, la Dirección de la Compañía se compromete a tratar ampliamente con el Comité de Empresa y con carácter previo a toda otra medida que legalmente fuera procedente sobre las siguientes cuestiones:

1. Reducciones de Jornada.
2. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquélla.

Asimismo, a estudiar las medidas más adecuadas para cada uno de los dos supuestos anteriores.

Con relación a dichas funciones y competencias, los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a reunirse en pleno o participar en las comisiones de trabajo, que actualmente están establecidas o puedan establecerse en el futuro. Asimismo, podrán utilizar el local asignado para sus reuniones, los tableros de anuncios dispuestos para tal fin, y hacer uso de las horas sindicales acordadas para el desarrollo de sus funciones, de acuerdo con los criterios de los apartados siguientes.

La propaganda escrita en forma de carteles o la difusión de avisos del Comité de Empresa, se hará dentro de los tableros de anuncios para tal fin. Dado que la Dirección de la Empresa facilitará los tableros que razonablemente sean necesarios, toda propaganda escrita de este tipo, que se realice fuera de los mismos, será suprimida inmediatamente.

Entre las competencias atribuidas al Comité de Empresa, le corresponderá recibir la información que en cada momento determine la Ley y como mínimo, semestralmente, sobre la marcha de la Compañía y el Sector.

II. Horas Sindicales.

1. Límite de horas

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá como máximo, de 40 horas mensuales para el cumplimiento de las funciones que tenga encomendadas.

No obstante lo anterior, el Comité de Empresa podrá determinar la acumulación de dichas horas, total o parcialmente, en alguno de sus miembros. A este fin, el Comité de Empresa comunicará previamente a la Dirección por trimestres naturales, cuales vayan a ser los miembros y el número de horas que cada uno individualmente pueda utilizar. En cómputo total por mes, dicha programación nunca podrá superar el número de horas que corresponda a la totalidad de los miembros que compongan el Comité, a razón de 40 horas mensuales por miembro.

Si por alguna razón, el número total de horas programadas para el primero o segundo mes, quedase superado en la realidad, el Comité de Empresa adoptará las medidas adecuadas para que dicho exceso quede compensado en el mes siguiente. Cada programación, deberá ser corregida, en función de las horas realmente utilizadas por cada uno de los miembros del Comité, en los meses anteriores, con el fin de que dichas diferencias sean las menos posibles.

Si aún a pesar del principio anterior, se llegase a producir un exceso de horas utilizadas por todos los miembros del Comité, respecto del número total de horas programadas en el trimestre, dicho exceso de horas se repartirá en partes iguales entre todos los miembros del Comité, efectuándose en sus retribuciones los descuentos que procedan. A estos efectos, no podrán compensarse las diferencias que en uno y otro sentido puedan existir entre dos programaciones cualesquiera.

Con independencia de lo anterior, la Dirección podrá hacer los descuentos procedentes, a cualquier miembro del Comité que se hubiera excedido por cuarta vez, de forma continuada o interrumpida, al utilizar más horas de las que tuviere programadas mensualmente, siempre que dicha situación tuviera lugar en un periodo de nueve meses, a contar desde el último exceso producido. De dicho descuento individual, se minorará en su caso, en el que hubiera tenido lugar, por aplicación del párrafo anterior.

Producido un descuento individual, por la razón acabada de exponer, la Dirección podrá aplicar las sanciones disciplinarias que en Derecho procediesen, si el citado miembro volviese a incurrir nuevamente en un exceso de utilización de horas, en los cuatro meses siguientes a aquel en que se hubiera producido la cuarta reincidencia antes mencionada.

A los efectos de los dos párrafos anteriores, se considerará que los descuentos económicos que pudieran producirse, no tendrá efecto alguno sobre el cómputo del periodo de nueve meses citado. Por el contrario, la imposición de una sanción disciplinaria, siempre que efectivamente tenga lugar, pondrá término al cómputo de plazos, por excepciones anteriores.

2. Horas exceptuadas

No se incluirán en el cómputo de las horas utilizadas por los distintos miembros del Comité de Empresa, aquellas que efectivamente utilicen, por quienes corresponda, en las siguientes reuniones y situaciones:

- a) Las que se utilicen, en una reunión mensual, en las comisiones de trabajo que se constituyan por aplicación de la Ley o del Convenio Colectivo. En la actualidad, existen las siguientes comisiones con participación de miembros del Comité de Empresa: Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio, Comisión Paritaria, Comisión de Formación y Promoción, Comisión Económica y Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- b) Las que se utilicen por el Comité de Empresa, en reuniones de carácter extraordinario, convocadas por la Dirección, así como en las que sean necesarias para negociar el Convenio Colectivo.
- c) Las que se utilicen por el Comité de Empresa, en reuniones preparatorias de las extra-

ordinarias antes mencionadas, con el límite máximo de una reunión preparatoria por cada reunión extraordinaria.

- d) Las que se utilicen por el Comité de Empresa, dentro del tiempo máximo de una hora, en una reunión preparatoria por cada una de las que con carácter ordinario se celebren con la Dirección de la Empresa, entendiéndose por tales, las que se celebren en cumplimiento del Procedimiento de Reclamaciones y Quejas, y en cumplimiento de la información trimestral que debe facilitar la Dirección.
- e) El tiempo que utilice el Secretario del Comité de Empresa, con la Dirección, en recibir información o preparar reuniones con la misma.
- f) El tiempo que, previo acuerdo con la Dirección, deban dedicar los miembros del Comité de Empresa, en trabajos de preparación o ejecución de las reuniones citadas en los apartados a) y b) anteriores.

3. Control de horas.

Todos los miembros del Comité de Empresa, dentro de cada uno de los turnos en los que efectúen su trabajo, deberán proceder al fichaje correspondiente, tanto en el momento que se ausenten del puesto de trabajo, para comenzar cualquier tipo de reunión, información o gestión, como cuando regresen al mismo, una vez concluidos éstos.

El Departamento de Personal facilitará mensualmente al Comité de Empresa, un informe sobre la utilización efectiva de las horas sindicales.

4. Cómputo de horas en el trabajo a turno.

Cuando tenga lugar una reunión o gestión sindical en jornada de mañana y a ella asistan miembros del Comité de Empresa que trabajasen en los turnos de 14 a 22 horas o de 22 a 6 de la madrugada, se procederá de la siguiente forma:

- a) Para el turno de 14 a 22, se reducirá la jornada del día correspondiente en el número de horas invertidas en la reunión. Estas mismas horas se contabilizarán, salvo que estuviesen exceptuadas, con cargo a la utilización de horas del interesado.
- b) Para el turno de 22 a 6 de la madrugada el interesado podrá no acudir a su turno de trabajo, en la fecha inmediata anterior o posterior a la reunión, efectuándose el cargo a su utilización de horas, salvo que estuvieran exceptuadas, por el total de las que la jornada, aún cuando la reunión hubiera tenido una duración inferior.

III. Derechos y Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa, tendrán, en el desarrollo de sus funciones, los derechos y garantías que en cada momento les reconozca la legislación vigente.

En todo caso, la imposición de sanciones a sus miembros, por razón de faltas graves o muy graves, requerirá la apertura de un expediente contradictorio en el que habrá de oírse al interesado. El Comité de Empresa designará a uno de los miembros a efectos de que reciba copia de las actuaciones escritas del expediente y pueda estar presente en las de carácter oral. La información así obtenida, en ningún caso podrá ser utilizada fuera del seno del Comité de Empresa.

Con independencia de lo anterior, la Dirección oír al Comité de Empresa en todas las sanciones por faltas leves, graves o muy graves, que se impongan a cualquiera de sus miembros.

ARTICULO 56*

ASAMBLEA DE TRABAJADORES

La Dirección de la Compañía cumplirá la normativa legal que en cada momento esté vigente.

Facilitará la celebración de asambleas fuera de la jornada de trabajo en los locales de la Factoría, siempre que ello sea posible en razón del espacio disponible.

En el transcurso de la jornada laboral podrá celebrarse una asamblea de duración máxima de una hora, con ocasión de la negociación del Convenio Colectivo.

La convocatoria, desarrollo y votación, si hubiera lugar, se regirá en todo caso por lo que disponga la legislación vigente.

ARTICULO 57*

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

La Dirección de la Compañía, sin perjuicio de la legislación que en su momento esté vigente, reconocerá las Secciones Sindicales de las Centrales que estando legalmente reconocidas, tengan una afiliación en el personal de plantilla igual o superior al 10%. La Dirección aceptará la documentación justificativa que a tal efecto le presenten los Centrales correspondientes, a salvo de las comprobaciones que puede llevar a cabo.

Dicho reconocimiento supondrá el ejercicio de los derechos de afiliación, recaudación de cuotas, propaganda laboral y sindical y reunión fuera de la jornada laboral. La Dirección, siempre que ello sea posible por razón del espacio disponible, facilitará un local adecuado para la celebración de dichas reuniones.

En cuanto a la recaudación de cuotas, se podrá hacer por nómina, previa solicitud personal del afiliado que en ello estuviera interesado. La solicitud deberá ser dirigida por escrito duplicado a la Sección Sindical correspondiente, que entregará una de las dichas copias al Departamento de Personal a efectos de que en la nómina se efectúe el descuento oportuno. Las altas y bajas que pudieran producirse por este concepto, sólo serán revisadas por la Compañía por meses naturales. Las cuotas recaudadas por dicho procedimiento se entregarán por la Empresa al representante de la Sección Sindical que correspondiera.

Igualmente las Secciones Sindicales dispondrán de tablón de anuncios y podrán compartir el local destinado al Comité de Empresa. La propaganda escrita en forma de carteles o la difusión de avisos de las Secciones Sindicales, se hará dentro de los tablones de anuncios para tal fin. Dado que la Dirección de la Empresa facilitará los tablones que razonablemente sean necesarios, toda propaganda escrita de este tipo que se realice fuera de los mismos, será suprimida inmediatamente.

El ejercicio de los derechos antes citados podrá ser desarrollado por los miembros del órgano de dirección de cada Sección Sindical, sin que ello pueda suponer, en momento alguno, alteración del proceso productivo, o incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Para llevar a cabo el ejercicio de los citados derechos y asumir las responsabilidades a que en su caso hubiera lugar, cada Sección Sindical nombrará y comunicará a la Dirección, el nombre de uno de los miembros de su órgano de dirección que actuará como representante de la misma.

Dicho representante o como máximo tres personas del órgano de dirección en las que el mismo delegue podrá o podrán disponer (entre todos) para desarrollar el trabajo que implican los citados derechos, de 5 horas semanales retribuidas, cuya realización deberá ser prevista y comunicada a la Dirección, al menos, la semana anterior correspondiente.

Por acuerdo con la Dirección de la Empresa, se podrá facilitar la asistencia de los miembros del órgano de dirección de las distintas Secciones Sindicales a cursillos, congresos o actividades de carácter extraordinario que celebren las Centrales respectivas, en todo caso solicitándolo con la suficiente antelación para que se puedan adoptar las medidas adecuadas.

ARTICULO 58*

COMISION MIXTA DE VIGILANCIA

En un plazo de diez días después de la aprobación del Convenio, se creará una Comisión Mixta para la vigilancia y cumplimiento de lo convenido, formada por cuatro representantes designados por la Empresa y cuatro productores designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Los cuatro vocales de la Comisión Mixta nombrados por el Comité de Empresa, se nombrarán en proporción al número de miembros de los distintos Colegios Electorales que estén representados en dicho Comité. En la actualidad, dada la proporción de operarios y empujados de la plantilla, corresponderán tres puestos a los operarios y uno a los empujados. Todos los Vocales, tanto los nombrados por la Empresa, como los del Comité de Empresa, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la Comisión Deliberadora de este Convenio.

La sustitución de cualesquiera de los Vocales de la Comisión Mixta será acordada por la Empresa o el Comité de Empresa, según proceda en cada caso.

El cometido de la Comisión Mixta consistirá en informar a la Dirección y al Comité sobre la interpretación de las cláusulas, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada solución.

Con independencia del cometido tradicional acabado de citar, en el presente Convenio corresponderá a la Comisión Mixta, el estudio y seguimiento del cambio introducido en el Convenio Colectivo del año 1980 en el pago de domingos y días no hábiles y que se regula en el artículo 29, a fin de hacer las propuestas que considere oportunas para su mejor aplicación.

OPERARIOS HORARIOS JULIO 1982

Table with 3 columns: Categoría Interna J.D.I., Mínimo, Máximo. Rows 1-10.

Anexo nº 5

OPERARIOS VALOR CORRESPONDIENTE A COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD ENERO 1982

Table with 3 columns: Categoría Interna J.D.I., Pts./hora, Pts./Noche. Rows 1-10.

JULIO 1982

Table with 3 columns: Categoría Interna J.D.I., Pts./hora, Pts./Noche. Rows 1-10.

OPERARIOS HORARIOS

Anexo nº 6

ENERO 1982

ESCALA DE PROGRESION AUTOMATICA Y VALORACION POR MERITOS

Table with 7 columns: Categoría Interna J.D.I., Mínimo, Progresión Automática (Después de 3 y 6 meses), Valoración por Meritos (85-89, 90-94, 95-100). Rows 1-10.

Anexo nº 6 Bis

JULIO 1982

ESCALA DE PROGRESION AUTOMATICA Y VALORACION POR MERITOS

Table with 7 columns: Categoría Interna J.D.I., Mínimo, Progresión Automática (Después de 3 y 6 meses), Valoración por Meritos (85-89, 90-94, 95-100). Rows 1-10.

Anexo nº 7

RECARGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS (Operarios)

Table with 3 columns: Categoría Interna J.D.I., Recargo*. Rows 1-10.

*Estos recargos, tienen ya incluida la revisión del 5% que procedería aplicar en 1 Julio 1982.

Anexo nº 8

TABLAS DE MULTIPLICACIONES

Table with 6 columns: Suma W.A.F., Multipl. (), Suma W.A.F., Multipl. (), Suma W.A.F., Multipl. (). Rows 01-33.

() Este factor multiplicado por el número de horas que el operador atiende, esta combinación particular de operaciones es pagado al valor ocupacional de la categoría apropiada.

NOTA: Esta tabla no se aplica cuando todas las operaciones en la batería están en interrupción.

Anexo nº 9

RELACION DE CLASIFICACIONES DEL PERSONAL HORARIO

Table with 3 columns: Código Ocupacional, Categoría Interna J.D.I., Título Ocupacional. Rows A-20 to Z-97.

Anexo nº 10

RELACION DE CLASIFICACIONES DEL PERSONAL INCENTIVO

Table with 3 columns: Código Ocupacional, Categoría Interna J.D.I., Título Ocupacional. Rows B-18 to D-5.

Table with columns: Número, Antigüedad, Código, Clasificación, Ocupación, Cotes, Título Ocupacional. Lists various jobs like Operario batería carcasa pelier, Operario batería cárter, etc.

ANEXO N° 15

TABLA PARA EL CALCULO DE LA DISPOSICION ADICIONAL 1ª DEL CONVENIO DE 1951

Table with columns: PAGA, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Rows: ENERO, FEBRERO, MARCHO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE, NOVIEMBRE, EXTRA-DICIEMBRE.

NOTA: Las cantidades de Extra Julio y Extra Diciembre, son la suma de las que han sido percibidas en los periodos enero-mayo y junio-noviembre y por tanto las que corresponden deducir de cada una de las dos gratificaciones extraordinarias.

ANEXO N° 16-A

ACUERDO SOBRE MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES

El Consejo, a cuatro de julio de 1950, reunido de una parte D. Luis Medina -- D. Escobio Martín, D. Gonzalo Martínez, D. Carlos Meán, D. Pedro Murga, D. Juan Ornea y D. Domingo Siguero en representación de la Empresa y de otra parte D. José L. Galán, D. Diego Masías, D. Julián Serrano y D. Raimundo Tena miembros del Comité de Empresa y D. Vicente Miaz Toledo, D. Maximiano Espada, D. Julio Flores, D. Enrique Hernández, D. Claudio Martínez, D. Joaquín Mirat y D. Esteban Sánchez todos ellos en representación de los trabajadores.

MANIFIESTO

Las partes han constituido la Comisión de Trabajo a que se refiere el artículo 9º, 3 del Convenio Colectivo de 1950, a fin de dar cumplimiento a su contenido en relación con "Mantenimiento de Instalaciones".

Después de las deliberaciones que han sostenido en diversas reuniones,

ACUERDO

I.- ACTIVIDADES AFECTADAS

Los presentes acuerdos, en la forma que posteriormente se determina, afectarán a las siguientes instalaciones o áreas de trabajo.

- 1 - Instalaciones de pintura (incluidas calderas de vapor)
2 - Instalación de prueba de motores
3 - Instalación de calefacción
4 - Instalaciones varias, por necesidades determinadas
5 - Revisiones eléctricas en general

Las actividades a realizar, con relación a dichas áreas de trabajo, son las siguientes:

- Mantenimiento preventivo: en las áreas de trabajo 1, 2, 3, 4 y 5.

- Puesta en marcha: de las calderas de vapor de las instalaciones de pintura e instalación de calefacción.

Se entiende por instalaciones varias, por necesidades determinadas, aquellas, como sistema de ventilación, tratamientos térmicos, aire comprimido, lavadoras etc. que no estando enumeradas en otros epígrafes pueden presentar una necesidad determinada de mantenimiento preventivo, aún cuando actualmen- te el mismo no se requiere con carácter habitual.

II. PERSONAL ASIGNADO

Para realizar los trabajos requeridos en cada jornada de trabajo a las que se refiere el punto III, se dispondrá del siguiente personal operario, perteneciente al Departamento de Mantenimiento:

- Mantenimiento preventivo:

- Instalaciones de pintura (incluidas calderas de vapor)

2 mecánicos y 5 ayudantes.

- Instalación de prueba de motores

1 mecánico y 1 ayudante.

- Instalación de calefacción

2 calefactores

- Instalaciones varias, por necesidades determinadas

El personal relacionado en el presente apartado de mantenimiento preventivo que sea apropiado en relación con las necesidades que se presentasen.

- Revisiones eléctricas en general

1 electricistas.

- Para reforzar los equipos de trabajadores acabados de indicar:

1 tornero, 1 soldador, 1 almacenero y 1 especialista en instalaciones de pintura.

- Puesta en marcha:

- Calderas de vapor de las instalaciones de pintura

1 operario

- Instalación de calefacción

2 calefactores

Se entiende que el personal indicado, en el necesario a efectos de llevar a cabo las actividades indicadas, en base a las necesidades actuales, de - forma que la Empresa, ante la alteración de estas últimas, adaptará el número de las personas relacionadas, atendiendo a las cualificaciones labora- les necesarias.

En el caso que, de acuerdo con el párrafo anterior, procediese disminuir - el personal asignado a las actividades indicadas, se hará de forma que todo el personal en servicio se vea afectado en forma equitativa.

Si las alteraciones respecto a las necesidades de personal asignado, ya - fueran en sentido de aumento o disminución, se prolongaran en el tiempo, ambas partes tratarían de adaptar el presente acuerdo a las nuevas necesi- dades de servicio.

III.- JORNADAS DE TRABAJO

Las jornadas de trabajo que se establecen para llevar a cabo las activida- des antes mencionadas, son las siguientes:

- Mantenimiento preventivo: salvo otras necesidades de la Empresa y como - máximo, todos los sábados del año, de 6 horas a 14 horas, en las áreas de trabajo 1, 2, 4 y 5 y además, los días y horas, con respecto a las - áreas de trabajo que se indican, en el epígrafe siguiente:

- Puesta en marcha: salvo otras necesidades de la Empresa y como máximo, - todos los domingos, festivos y días inhábiles anteriores a días hábil- les, de 22 horas a 6 horas de todo el año, con relación a las calderas de vapor de las instalaciones de pintura, y en los meses durante los - cuales se dé calefacción, con respecto a esta instalación.

IV.- TURNOS DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el personal que actualmente compone la plantilla, su - distribución por departamentos dentro del de Mantenimiento y las cualifi- caciones profesionales indicadas en el punto II, así como las jornadas de - de trabajo del punto III, se programarán los distintos turnos de perso- nal, atendiendo a los siguientes principios:

1) El personal afectado por el presente Acuerdo, en la actualidad inte- grado en los Departamentos 471, 476, 477 y 478, se considerará subdi- vidido en los siguientes grupos - profesionales, atendiendo a la natu- raleza de su especialidad laboral:

- Torneros
- Soldadores
- Almaceneros
- Mecánicos de prueba de motores
- Mecánicos de instalaciones de pintura e instalaciones varias
- Especialistas en instalaciones de pintura
- Ayudantes en prueba de motores, instalaciones de pintura e instala- ciones varias.
- Electricistas
- Calefactores (exclusivamente en relación con instalación de calefac- ción)

2) Siempre que ello fuera posible se establecerá en cada grupo de los an- teriores citados, uno o más suplentes (reserva) por turno rotativo de forma que, en general, los operarios de cada grupo tengan en el trans- curso del tiempo, el mismo servicio y las mismas suplencias.

3) Para cada uno de los grupos citados, se establecerán turnos rotativos, de forma que se cumplan las necesidades de servicio establecidas en - los puntos I, II, III y los 1) y 2) anteriores y las siguientes bases:

a) Mantenimiento preventivo: mensual y con antelación suficiente, la Empresa dará publicidad al calendario mensual, que sea de aplicá- ción el mes siguiente, indicando los días en concreto que correspon- da trabajar a cada operario.

b) Puesta en marcha: los operarios a quienes por turno rotativo corres- pondiese hacer la puesta en marcha de las calderas de vapor, en las instalaciones de pintura y de la instalación de calefacción, reali- zarán durante la jornada de trabajo el mantenimiento preventivo de - dichas instalaciones.

4) En situaciones de baja por enfermedad o cualquiera otra causa de inasis- tencia, conocida previamente, la Empresa determinará si es necesaria - o no la suplencia del trabajador. En caso afirmativo, corresponderá - ocupar su lugar al suplente, si lo hubiese, y en su defecto, al opera- rio que tuviese asignado el turno siguiente, adelantándose en este caso, los turnos sucesivos, del grupo profesional correspondiente.

Igualmente se producirá el necesario corrimiento de turnos, con rela- ción a los que estuvieran previstos, y ya fuera en uno o varios de los grupos profesionales, cuando la Empresa determinase la no necesidad de - cubrir un servicio en días determinados.

Las variaciones que por uno u otro motivo se introdujesen en los turnos, se pondrán en conocimiento de los interesados, con la debida antelación.

V.- DESCANSO COMPENSATORIO

Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, dará derecho al - operario de que se trate a disfrutar un día de descanso en la semana si- guiente.

Corresponde a la Empresa determinar cuales hayan de ser en concreto las - fechas de descanso, que tenga derecho a disfrutar cada operario de acuer- do con el principio antes expuesto y en función del calendario de turnos de trabajo que estuviese establecido.

No obstante el principio antes expuesto, la confección material del calen- dario podrá contemplar el adelantamiento o retraso del día de descanso, - con relación al correspondiente de servicio, en función de una distribu- ción mas racional que posibilite una óptima organización de las necesi- dades habituales de los departamentos de mantenimiento y de los descansos - del personal.

Por razones justificadas y previa autorización de la supervisión, se podr- á admitir que los operarios cambien los días de descanso compensatorio que les correspondan en el calendario que estuviese establecido.

Las fechas de los días de descanso, se publicarán al mismo tiempo que las - fechas correspondientes a los turnos de trabajo.

Durante los tres días hábiles siguientes a la publicación de los calendarios, se podrán hacer por parte de los afectados las alegaciones oportu- nas, que serán satisfechas, dentro de lo posible, siempre que las normales necesidades del servicio queden garantizadas.

El día de descanso, no será retribuido de forma independiente, habida - cuenta de que será considerado festivo a todos los efectos y consecuen- temente su retribución quedará incorporada en los días de trabajo.

VI.- RETRIBUCION

Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, se retribuirá normal- mente como día hábil, pero cuando, se le asignara una retribución com- plementaria, igual a la de un día hábil, como compensación a un trabajo - realizado en días de tal naturaleza. Dicha retribución complementaria, se - dará una vez y media, la del día hábil, en los días festivos locales, en - Nochebuena y Fin de Año.

La referida retribución tendrá el carácter de complemento salarial de - puesto de trabajo. La cuantía que debe percibir cada operario será la que - corresponda a la categoría interna DIBN DIESE y puntuación de méritos que - tuviese en su puesto de trabajo normal.

En ningún caso, dicho complemento salarial, se tomará en cuenta e formará - parte de nóminas que se utilicen para calcular otras retribuciones.

VII.- OTRAS ACORDOS

1) Los períodos de descanso compensatorio establecido en el punto V y al - complemento salarial de puesto de trabajo regulado en el punto VI, no - serán exigibles por el trabajador cuando se haya realizado la presta- ción de trabajo que da lugar a los mismos, no siendo en caso con- trario, cualquiera que hubiese sido la causa de la no realización del - trabajo.

2) Durante el cierre de la fábrica, en el período de vacaciones, la Empresa - se procurará disminuir los servicios aquí regulados, al máximo indis- pensable.

3) Dado el carácter de urgencia y la necesidad de dar cumplimiento en - tiempo determinado a los trabajos que conllevan la actividad de mante- nimiento preventivo aquí regulada, en el caso de que las jornadas de - trabajo en sábado reguladas en el punto III, se produjeran situaciones - anómalas por las que fuese imposible terminar a tiempo los trabajos - programados, se dará término a aquellos en el domingo siguiente.

A la jornada normal del domingo se le aplicarán las normas de descan- so compensatorio y de retribución, antes reguladas. La fecha de disfrute

b) La Empresa revisará las retribuciones percibidas en las fechas referidas, por los operarios afectados, procediendo a complementarias, cuando así proceda, hasta el valor que corresponda, de acuerdo con lo determinado en el apartado VI. RETRIBUCION. A estos efectos, se tendrá en cuenta la revisión del 2a, que se aplicó desde el 1.7.80, con carácter general a las retribuciones del personal operario.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente acuerdo, en el lugar y fecha indicados.

ANEXO nº 17

REVISIÓN DE ACUERDOS SOBRE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y VIGILANCIA DE INSTALACIONES Y SERVICIO DE VIGILANCIA.-

En GETAFE (Madrid), a 1 de Julio de 1981.

De una parte, la Dirección de la Empresa, representada en este acto por las personas que posteriormente se indican, y de otra parte, los trabajadores que luego se relacionan, miembros del Comité de Empresa y representantes de cada una de las actividades afectadas por el presente acuerdo.

MANIFIESTAN

Ambas partes han constituido la Comisión de Trabajo a que se refiere el artículo 9º del Convenio Colectivo de 1981, con el fin de revisar los siguientes acuerdos sobre:

- Mantenimiento (Preventivo) de Instalaciones: Anexo nº 16 del Convenio Colectivo de 1981.
- Servicio de Vigilancia (de Fábrica): Anexo nº 17 del Convenio Colectivo de 1981.
- Servicio de Vigilancia de Instalaciones: firmado el día 10 de Junio de 1981.

ACUERDAN

Primero: Con efectos del día uno de enero de 1981, el primer párrafo del apartado denominado "RETRIBUCION" de los acuerdos antes relacionados, se entenderá sustituido por los siguientes:

"Cada sábado, domingo, festivo o día inhábil trabajado, se retribuirá como correspondiera, pero además, se le asignará una retribución complementaria, como compensación a un trabajo realizado en días de tal naturaleza, de la siguiente cuantía:

- Igual a la de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en sábado, en jornada de mañana.
- La que resulte de multiplicar por el coeficiente 1'36, la retribución de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en sábado, en jornada de tarde o noche, en festivo o en día inhábil.
- La que resulte de multiplicar por el coeficiente 1'50, la retribución de un día hábil, cuando el trabajo fuera realizado en los días festivos locales, en Nochebuena o en Fin de Año.

A efectos de nómina, la citada retribución complementaria podrá entenderse devengada, bien en la fecha del propio día trabajado, o en la fecha del día de descanso compensatorio.

Segundo: La última frase del párrafo primero del apartado "RETRIBUCION" del Acuerdo sobre Servicio de Vigilancia, que dice, "A estos efectos, se entenderá que cada mes tiene 22 días laborables", se entiende trasladada al final del penúltimo párrafo del apartado acabado de referir.

Tercero: Se suprime el último párrafo del apartado V. DESCANSO COMPENSATORIO de los Acuerdos de Mantenimiento de Instalaciones y Vigilancia de Instalaciones.

Cuarto: Se sustituye el segundo párrafo del punto 3) del apartado IV TURNOS DE TRABAJO de los Acuerdos de Mantenimiento de Instalaciones, por el siguiente texto: "A estos efectos, la Empresa confeccionará trimestralmente, con dos representantes nombrados por y entre los afectados, un calendario de turnos de trabajo, subdividido por meses, en el que se indiquen las fechas en concreto, que correspondan a cada día de operario. En caso de no llegarse a un acuerdo, el calendario será el que establezca la Empresa."

Quinto: Se suprime el párrafo segundo del apartado V. DESCANSO COMPENSATORIO, de los Acuerdos de Mantenimiento de Instalaciones y Vigilancia de Instalaciones.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman el presente acuerdo, en el lugar y fecha indicados.

- (1) y Vigilancia
- (2) de los días de descanso compensatorio a que se refiere el apartado V siguiente.
- (3) y descansar

ANEXO nº 18

PERMISOS RETRIBUIDOS

- Matrimonio del trabajador: 15 días naturales consecutivos pudiéndose solicitar su comienzo con un máximo de dos días de antelación a la celebración del matrimonio
- Matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural
- Nacimiento de hijos: 2 días laborables si no hubiera desplazamiento ó 4 días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento
- Enfermedad o intervención quirúrgica grave, o fallecimiento de: conyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos y hermanos políticos: 2 días naturales si no hubiera desplazamiento ó 4 días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento
- Asistencia a consulta de medicina general de la Seguridad Social: 4 horas como máximo si coincide la consulta con el turno de trabajo
- Asistencia a consulta de Especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo indispensable, si coincide la consulta con el turno de trabajo, siempre que la consulta se prescriba por el facultativo de medicina general
- Lactancia de hijos menores de nueve meses: Una hora diaria que se podrá dividir en dos fracciones sustituibles optativamente por la mujer, por una reducción de la jornada en media hora.
- Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o judicial: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento del deber
- Traslado de domicilio habitual: 1 día natural

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

- Asistencia a exámenes relacionados con la formación profesional: Por el tiempo indispensable
- Asistencia a otros exámenes: Por el tiempo indispensable
- Matrimonio de hermanos políticos, padres políticos y nietos: 1 día natural
- Enfermedad o intervención quirúrgica no grave de: padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos: 2 días naturales si no hubiera desplazamiento ó 4 días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento
- Enfermedad o intervención quirúrgica no graves de conyuge e hijos: 2 días naturales si no hubiera desplazamiento ó 4 días naturales si hubiera necesidad de desplazamiento

NOTA: La concesión de los permisos y licencias se requerirá, en todo caso, la justificación de los hechos que las motivan, cuando así fuese requerido por la Dirección. La concesión de las licencias a que se refieren los apartados 2,3,4 y 5 quedará subordinada, en todo caso, a que la organización del trabajo lo permitiese.

Madrid, 20 de septiembre de 1982.—El Director provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

(G. C.—10.962)